

CIRCULAIRE

CIR.BG.26.045

LD/CD

11/05/2026.

ALCOOL ET DROGUES AU TRAVAIL CONSTATATION DE POSSESSION ET DE CONSOMMATION ET CONSÉQUENCES POSSIBLES

I. POSSIBILITÉS

Les possibilités de détecter de manière juridiquement irréprochable la possession et la consommation de drogues sur le lieu de travail sont plutôt limitées dans le cadre juridique actuel, pour des raisons notamment de vie privée et de droit à l'intégrité physique.

II. DÉPISTAGE DES TRAVAILLEURS

Soumettre des travailleurs ou des chauffeurs à **des tests** ne peut se faire que sous certaines conditions et **doit obligatoirement faire l'objet d'une politique préventive générale en matière d'alcool et de drogues** dans l'entreprise. Cette politique est élaborée en collaboration avec le service interne ou externe de prévention et de protection au travail. Cette politique fixe les règles en matière de disponibilité, d'apporter de produits, de consommation (tolérance zéro ?), la procédure à suivre en cas de dysfonctionnement et de transgression des règles, l'accompagnement et la manière dont les travailleurs et le personnel dirigeant sont informés et formés. **La réalisation de dépistages est autorisée uniquement si les conditions concrètes sont décrites au règlement de travail.** Par ailleurs, ils **peuvent uniquement donner lieu à un résultat positif ou négatif** : le règlement de travail doit intégrer, entre autres, les éléments suivants : la nature des tests effectués, la personne compétente à les appliquer, le groupe-cible des personnes testées (par ex., les chauffeurs), les moments où des tests peuvent être appliqués, l'intoxication maximale autorisée, le consentement du travailleur, les conséquences d'un résultat positif, les moyens de défense et la vérification du résultat positif par le travailleur, le transport de la personne concernée vers son domicile, l'accompagnement, le règlement des frais.

Seuls les tests non étalonnés sont autorisés : test d'haleine, test psychomoteur (par ex., tests d'aptitude, tests de réaction). Les prises de sang, tests d'urine, tests salivaires et capillaires peuvent être réalisés uniquement par un médecin du travail et font l'objet de limitations légales. Ils sont donc quasiment impossibles.

III. AUTRES POSSIBILITÉS ET/OU COMPLÉMENTS DE DÉPISTAGE

Procès-verbal de constat dressé par un **huissier de justice**, **constat de police assorti d'un procès-verbal**.
Déclarations écrites de témoins au sens du Code judiciaire.

IV. CONTRÔLES À L'ENTRÉE ET À LA SORTIE RELATIFS À LA POSSESSION D'ALCOOL ET DE DROGUES

Les agents de gardiennage agréés sont les seules personnes autorisées à y procéder. Ce n'est donc pas le cas du personnel dirigeant ou de l'employeur.

V. CONTRÔLE DES CASIERS ET AUTRES LIEUX DE RANGEMENT D'EFFETS PERSONNELS

Le travailleur doit être tenu préalablement informé, par ex. dans le cadre d'une politique, des conditions d'utilisation du casier ou de l'espace de rangement d'effets personnels et de la possibilité éventuelle de les contrôler. Il n'empêche qu'un examen approfondi (par ex., le contrôle d'un sac fermé) n'est autorisé que si le travailleur a marqué son consentement au moment du contrôle.

VI. CONSTATATIONS PAR IMAGES

Il n'est pas autorisé de capturer sans autorisation des images d'un travailleur sous influence de stupéfiants. Les images vidéo, filmées par exemple à l'aide d'un téléphone portable afin d'attester le comportement sous influence seront, le cas échéant, examinées par un juge. Il appartiendra alors à ce dernier de mettre en balance la nécessité de disposer de preuves et le droit à la vie privée de la personne concernée.

VII. SANCTIONS

Les résultats de tests ne peuvent être utilisés que dans une optique préventive. Cela signifie qu'ils peuvent uniquement servir à examiner si le travailleur est apte à effectuer son travail. Le cas échéant, le travailleur concerné doit être aidé et ramené à son domicile. Il n'est pas permis de prendre des sanctions sur la seule base des résultats obtenus. Les sanctions sont toutefois autorisées lorsqu'elles font suite à un constat écrit de signes extérieurs et objectifs d'une consommation d'alcool ou de drogues (par ex., démarche chancelante, problèmes d'équilibre, haleine d'alcool, agressivité, comportement manifestement dangereux et inexplicable, etc.). Le contrat de travail peut être résilié lorsque les résultats, conjugués à d'autres éléments (par ex., évaluations répétées faisant suite à des dysfonctionnements liés à l'abus de substances : une diminution de la qualité du travail, une détérioration des relations sociales, d'arrivées régulièrement tardives au travail, etc.), ont pour effet de rendre impossible toute collaboration professionnelle, le cas échéant pour motif grave.

Lut DE POORTER

Pour toute question, prenez contact avec notre service membres à l'adresse servicemembres@fbaa.be

* * *

*