

ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMINGEN

PRINCIPE

Werknemers of uitzendkrachten die op het werk **“alcohol en drugs” gebruiken of onder invloed** ervan zijn kunnen de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief beïnvloeden. De werkgever wijst de betrokken werknemer op zijn disfunctioneren op de werkplek en zal hulpmiddelen aanbieden ter voorkoming en ter verbetering van het probleem.

In CAO 100 van 1 april 2009 “betreffende het preventief alcohol en drugbeleid in de ondernemingen” wordt aan elk bedrijf de verplichting opgelegd om in een eerste fase een beleids- of intentieverklaring ter zake in het arbeidsreglement op te nemen. Indien nodig wordt een tweede fase gebruikt ter concretisering van het alcohol- en drugbeleid.

CAO 100 van 1 april 2009 werd algemeen bindend verklaard met het KB van 28 juni 2009.

WERKGEVER

- *Plichten*
- *Aanpak*

CAO 100 verplicht elke werkgever om op maat van zijn bedrijf een ‘preventief’ alcohol- en drugbeleid uit te werken in een **beleids- of intentieverklaring** gebaseerd op de vier pijlers:

- voorlichting en vorming van werknemers,
- regels voorzien inzake gebruik alcohol en drugs op het werk,
- procedures voorzien bij acuut en chronisch misbruik en bij het afnemen van testen,
- aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden ter realisatie van de herstelkans.

De werkgever voorziet een aanpak in 2 fasen:

CAO 100, art. 3

Fase 1 - de (minimaal) verplichte fase

De werkgever bepaalt op basis van een risicoanalyse de klijtlijnen van het preventief alcohol- en drugbeleid, en schrijft dit uit in een **beleids- of intentieverklaring**:

- legt deze ter advies voor aan het comité PBW,
- neemt deze op in het arbeidsreglement waarbij de procedure voor wijziging van het Arbeidsreglement niet moet worden gevolgd.

Zie voorbeeld model 1 in bijlage IV van [de leidraad voor de uitwerking van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming](#).

Fase 2: de (facultatieve) fase

Blijkt uit de risicoanalyse dat er nood is aan het **concreet uitwerken** van regels en procedures om misbruik van alcohol en drugs in het bedrijf te voorkomen dan neemt de tweede fase aanvang, en:

- worden deze regels en procedures opgenomen in het arbeidsreglement mits respecteren wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement volgens de artikelen 11, 12, 13 van de Wet Arbeidsreglementen.

RISICOANALYSE

In elk bedrijf bepaalt de werkgever het beleid dat hij voert m.b.t. het preventief alcohol- en drugsbeleid. De werkgever kan a.d.h.v. interviews, enquêtes en bv. [de vragenlijst van de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen](#) een beleid op maat van zijn bedrijf, waarin alle collectieve problemen zijn geduid, uitbouwen

Blijkt uit de risicoanalyse dat preventiemaatregelen moeten worden genomen en de werkgever verzuimt dit, of met andere woorden, wanneer er geen of onvoldoende invulling wordt gegeven aan de tweede fase - dan heeft dat een impact op de vaststelling van de aansprakelijkheid van de werkgever bij eventuele schadegevallen. De werkgever is immers op grond van de Welzijnswet steeds de eindverantwoordelijke voor het welzijn in zijn onderneming.

PREVENTIE- MAATREGELEN

In de facultatieve fase 2 werkt de werkgever zijn beleidsplan concreet uit en dit o.a. op basis van de voornoemde vier pijlers en rekening houdend met de welzijnswetgeving.

1. Preventie via voorlichting en vorming

- Informatiesessies, sensibiliseringscampagnes, affiches met korte boodschappen, vorming geven aan de hiërarchische lijn in verband met het tijdig detecteren en signaleren van signalen. De nodige vorming en opleiding voorzien voor de werknemers.

2. Opstellen van regels

- beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
- binnenbrengen van alcohol en drugs;
- definiëring van het werk-gerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
bv. beperkt alcoholgebruik is toegelaten

3. Opstellen van procedures

De werkgever bepaalt de procedures die moeten gevolgd worden bij vaststelling van:

- disfunctioneren; bv. opstellen van een standaardformulier m.b.t. disfunctioneren (welke uiterlijke kentekenen, wie is getuige?)
- overtreding van de regels; bv. welke sancties bij het niet opvolgen van instructies?
- werkonbekwaamheid; bv. vervoer van de betrokkene naar huis, begeleiding en kostenregeling

4. Testen van alcohol en drugs

De werkgever bepaalt in dit geval de nadere regels en procedures die hierbij gehanteerd moeten worden:

- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden;
- en de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

Deze regels en procedures worden eveneens opgenomen in het arbeidsreglement.

BELANGRIJK:

Adem-testen en psychomotorische testen:

- zijn enkel toegestaan onder de voorwaarden bepaald in artikel 4 van CAO 100:
 - met het oog op preventie;
 - het testresultaat mag niet aangewend worden op een wijze die onverenigbaar is met het doeleinde;
 - de test moet toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn;
 - de betrokken werknemer moet toestemmen overeenkomstig de wettelijke bepalingen;
 - de test mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers;
 - het is verboden de meetresultaten te verwerken in de persoonsgegevens.

Testen zoals medische onderzoeken of biologische testen of mondelinge informatiegaring zijn verboden.

- Aangezien deze testen geen medische handeling inhouden kunnen ze door andere personen worden afgenomen dan artsen (bv. leidinggevenden die hiertoe opgeleid zijn).

	5. Hulpverlening
	<p>De werkgever waakt over de noodzakelijke hulp die aan de betrokkene wordt aangeboden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hij creëert een kader waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol kunnen opnemen. • Is er hulp mogelijk van buitenaf? • Wie betaalt welke kosten?
ROL ACTOREN	1. Comité PBW
	<ul style="list-style-type: none"> • Het comité PBW en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende preventie maatregelen, het beleidsplan (fase 1) en de concrete uitwerking ervan (fase 2) door de werkgever. Bij ontstentenis van het comité worden de taken overgenomen door de vakbondsafvaardiging en bij afwezigheid door de werknemers zelf.
	2. Werkgever
	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever zelf evalueert regelmatig het beleid. Rekening houdend met deze evaluatie en de raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan.
	3. Diensten PBW
	<ul style="list-style-type: none"> • De preventieadviseurs van de interne en externe dienst PBW worden betrokken bij het welzijnsbeleid van de werkgever. Er wordt eveneens aandacht geschonken aan de rol voor de vertrouwenspersoon.
	4. Hiërarchische lijn
	<ul style="list-style-type: none"> • De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het alcohol- en drugbeleid van de werkgever uit.
	5. Arbeidsgeneesheer
	<ul style="list-style-type: none"> • De (preventieadviseur-) arbeidsgeneesheer verbonden aan de onderneming: <ul style="list-style-type: none"> • informeert de werknemer over mogelijkheden tot bijstand vanuit het bedrijf; • informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten of instellingen; • kan zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.
ARBEIDSREGLEMENT Wet Arbeidsreglementen art. 11, 12, 13 14, 2° , v) uitzonderingen	<p>De uitgangspunten en de doelstellingen zoals opgenomen in de beleids- en intentieverklaring (1e fase) worden bekendgemaakt in het arbeidsreglement. De procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement opgelegd door de wet tot instelling van de arbeidsreglementen moet niet gevolgd worden.</p> <p>De eventuele maatregelen, genomen in de 2e fase, worden eveneens opgenomen in het arbeidsreglement, echter wel met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.</p>

BELANG VOOR DE UITZENDECTOR

Verplichtingen van de gebruiker

Op grond van artikel 19 van de Wet Uitzendarbeid staat de gebruiker in voor de naleving door de uitzendkracht van de bepalingen in verband met het alcohol- en drugsbeleid zoals opgenomen in het arbeidsreglement van zijn onderneming.

1. De uitzendkracht wordt door de gebruiker op de hoogte gebracht van het bestaande beleid.
2. De gebruiker kan, indien voorzien in zijn arbeidsreglement, de nodige testen afnemen van de uitzendkracht zoals bv. een ademtest en op grond daarvan de uitzendkracht verwijderen uit zijn werkpost. De gebruiker moet dat zelfs doen om aansprakelijkheid voor een eventuele fout van de uitzendkracht te vermijden.
3. De gebruiker neemt contact op met het uitzendkantoor om de nodige maatregelen (zoals sancties) te bespreken.

Verplichtingen van het uitzendbureau

Het uitzendbureau is als juridische werkgever op grond van CAO nr. 100 verplicht een alcohol- en drugsbeleid te voeren ten aanzien van de uitzendkrachten.

→ het opleggen van sancties aan uitzendkrachten is de bevoegdheid van het uitzendbureau!

Opmerking

Het is aangewezen om in de commerciële overeenkomst tussen uitzendkantoor en gebruiker een bepaling op te nemen waarmee de communicatie wordt verzekerd tussen gebruiker en uitzendkantoor van zodra de uitzendkracht het voorwerp van disfunctie door alcohol en drugsgebruik uitmaakt.

STRAFBEPALINGEN

Als een werkgever geen alcohol- en drugbeleid heeft:

- kunnen strafsancities worden opgelegd op grond van art. 56 van de CAO-wet;
- impliceert dat er niet werd voldaan aan de Arbeidsreglementenwet zodat:
 - strafsancities kunnen worden opgelegd volgens diezelfde wet (art. 25);
 - alsook administratieve geldboeten (art1, 7° Wet Administratieve geldboeten).

Bij afwezigheid van een alcohol- en drugbeleid of de niet correcte naleving van zulk een beleid verhoogt de kans op aansprakelijkheid van de werkgever op eventuele schade door het disfunctioneren van een werknemer onder invloed.

DEFINITIES/BEGRIPPEN binnen de CAO 100

Alcohol

- Omvat zowel het occasioneel als het chronisch gebruik van alcohol met als risico een disfunctioneren van de betrokkene op de werkplek.

Drugs

- Omvat zowel het actieve als het passieve gebruik van drugs met als risico het disfunctioneren van de werknemer. Dus niet alleen het eigen gebruik maar ook het aanzetten tot gebruik of het dealen ervan.

Werk-gerelateerd gebruik

- Elk gebruik van alcohol en drugs dat zich voordoet tijdens werk-gerelateerde uren zoals:
 - deze onmiddellijk voorafgaand aan het werk;

Circulaire 2014 12

PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

Revisie: 10/11/2017
CIN 2014 12

www.p-i.be

	<ul style="list-style-type: none"> • tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes; • specifieke aangelegenheden (duidelijk specificeren!) op het werk en van en naar het werk.
	<p>Testen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen de cao 100 omvat 'testen' enkel de adem-testen en psychomotorische testen zoals vaardigheidsproeven, eenvoudige reactietesten (die niet geijkt zijn).
REGELGEVING	<p>Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en zijn uitvoeringsbesluiten;</p> <p>Codex I.1 – Inleidende bepalingen;</p> <p>Codex I.2 – Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid;</p> <p>Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;</p> <p>CAO 100 (collectieve arbeidsovereenkomst) van 1 april 2009 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming;</p> <p>KB waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 van 1 april 2009.</p>
INFORMATIE	<p><u>Omgang met het gebruik van alcohol en andere drugs op en rond het werk: de juridische regels.</u> (Auteurs: Isabel Plets (Advocaat) en Willy Van Eeckhoutte (Advocaat bij het Hof van Cassatie) – december 2010)</p>

Draagwijdte en doelstelling van de circulaire

Een circulaire herneemt de inhoud van een besluit in eenvoudige en klare taal. De informatie opgenomen in deze circulaire wordt gegeven ten louter indicatieve titel en houdt geenszins een raad of juridisch advies in. Preventie en Interim wijst elke aansprakelijkheid af voor enige schade die zou volgen, rechtstreeks of onrechtstreeks, uit een vergissing of een weglating in deze circulaire. Het gebruik van deze circulaire behoort tot de exclusieve verantwoordelijkheid van de lezer.