

**Convention collective de travail n° 100 du 1er avril 2009 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (ratifiée par l'AR du 28 juin 2009, paru au MB du 13 juillet 2009)**

**CHAPITRE III – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

**A. Généralités**

**Article 4**

Il n'est permis de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues que si l'employeur a pris les mesures énumérées à l'article 3, § 4 et dans la mesure où il est satisfait aux conditions suivantes :

1. Les tests peuvent uniquement être utilisés dans un but de prévention, c'est-à-dire afin de vérifier si un travailleur est ou non apte à exécuter son travail ;
2. L'employeur ne peut utiliser le résultat du test d'une manière incompatible avec cette finalité. Plus particulièrement, la poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que d'éventuelles décisions de sanctions par l'employeur soient uniquement basées sur des données obtenues par le biais de ces tests ;
3. Le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de cette finalité ;
4. Un test de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut être appliqué que si l'intéressé y a consenti conformément aux dispositions légales en vigueur ;
5. La possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de limiter les tests de dépistage d'alcool ou de drogues à une partie du personnel de l'entreprise concernée, pour autant qu'elle soit respectée.
6. Le traitement des résultats de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en tant que données personnelles dans un fichier est interdit.

Le présent article s'applique exclusivement aux tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.