Image not found or type unknown

Les tests de dépistages (alcool/drogues) sur le lieu du travail

publié le **12/05/2017**, vu **2134 fois**, Auteur : La Boutique Mar&Law

Par un arrêt du 1er février 1980, le Conseil d'Etat a autorisé l'employeur à recourir au test de dépistage de l'alcool à l'encontre des salariés. Les modalités d'utilisation du contrôle ont été posées par la Cour de cassation en 2002, considérant que le recours à l'alcooltest était subordonné à l'inscription et la mise à jour du règlement intérieur.

1 / Prévention des risques : les modalités du contrôle par test d'alcoolémie

Par un arrêt du 1er février 1980, le Conseil d'Etat a autorisé l'employeur à recourir au test de dépistage de l'alcool à l'encontre des salariés.

(CE, 1er février 1980, N° 06361)

« *Considérant qu'après avoir rappelé l'interdiction de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ébriété, la dernière phrase de l'article 29 du règlement intérieur de la société « Peinture Corona » fixe que « la direction se réserve de faire soumettre les cas douteux à l'épreuve de l'alcootest ; le refus de se soumettre à cette épreuve vaudra refus d'obéissance et reconnaissance implicite de l'état d'ébriété » ; que ces dispositions ne pourraient être justifiées, eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ; qu'ainsi elles excèdent par leurs généralités, l'étendue des sujétions que l'employeur pouvait également imposer en l'espèce en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise* ».

Les modalités d'utilisation du contrôle ont été posées par la Cour de cassation en 2002, considérant que le recours à l'alcooltest était subordonné à l'inscription et la mise à jour du règlement intérieur.

En l'espèce, le règlement intérieur doit spécifier :

- La catégorie des postes sensibles soumis à contrôle,
- Les modalités du contrôle (présence d'un témoin, information du salarié),
- Les possibilités de contestation, possibilité de solliciter une contre-expertise biologique.

Dans le cadre d'une prévention globale de sécurité au travail, il est conseillé d'impliquer le CHSCT et la médecine du travail, et de les consulter dans le cadre de l'inscription des tests et de la modification du règlement intérieur, ainsi que sur le document unique.

2 / Elargissement des modalités de contrôle aux tests salivaires

Dans sa décision rendue le 5 décembre 2016, le Conseil d'Etat (n° 394178), autorise les employeurs à pratiquer un test salivaire de détection de produits stupéfiants.

En l'espèce, le dirigeant d'une entreprise de bâtiment avait communiqué à l'inspecteur du travail un projet de règlement intérieur comportant une clause relative à l'alcool et aux drogues, prévoyant des mesures générales applicables à l'ensemble du personnel (« *l'introduction et la consommation d'alcool et de drogue sont strictement interdites dans les locaux de l'entreprise et ses dépendances* ») ainsi que des mesures particulières applicables aux postes hypersensibles.

« L'employeur a identifié, en collaboration avec le médecin du travail, et avec la collaboration et la consultation des délégués du personnel, les postes dits hypersensibles. Les salariés affectés à ces postes de travail font l'objet des mesures suivantes : (…) Contrôle aléatoire effectué sur les lieux de travail. La mise en oeuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent des postes hypersensibles ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Aussi la Direction s'autorise à organiser des contrôles aléatoires afin de vérifier si les salariés ne sont pas sous l'emprise d'alcool et/ou de drogue. La Direction pourra ainsi imposer : (…) S'agissant de la drogue, le contrôle sera effectué par un test salivaire permettant le dépistage simultané de six substances prohibées. Le test ne permet pas d'identifier précisément la catégorie de drogue qui a été consommée par le salarié mais simplement d'établir qu'il y a bien eu consommation de drogue. (…) Les tests devront être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui aura reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats. A ce titre, il devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat. Avant d'être soumises au test de dépistage, la ou les personnes concernées devront être préalablement informées que celui-ci ne pourra être effectué : qu'avec l'accord de la personne contrôlée ; la personne chargée du contrôle devra préciser toutefois qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. (…) Les salariés soumis au contrôle auront la faculté de demander une contre expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais. (…) Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. »

Le règlement intérieur doit prévoir les modalités du contrôle.

Comme l'a précisé le Conseil d'Etat, le règlement intérieur, doit prévoir l'utilisation des tests salivaires de détection de produits stupéfiants réalisés par le supérieur hiérarchique. Le Conseil d'Etat offre ainsi la possibilité à l'employeur d'exécuter lui même des contrôles aléatoires, sous couvert de son obligation de sécurité et santé des salariés dans l'entreprise, et sous réserve de son obligation de respecter le secret professionnel sur les résultats du contrôle.

Il convient de souligner, que ces contrôles, doivent se limiter à une liste restrictive de postes dits « hypersensibles », pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et les tiers. Enfin, le règlement interieur doit prévoir l'information du salarié et la possibilité d'obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur.

En l'occurrence, il n'y a pas d'obligation de recourir à un professionnel de santé, le test salivaire n'étant pas un examen de biologie médicale réservé au corps médical, au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du Code de la santé publique, et n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à exercer son emploi.

Conséquences du non-respect des formalités relatives au règlement intérieur

Un règlement intérieur qui n'a pas fait l'objet de formalités de dépôt et de publicité est considéré comme non entré en vigueur et inopposable au salarié. Un licenciement fondé sur le résultat d'un

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

test d'alcoolémie ou salivaire sera jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse dans la mesure où les formalités de dépôt et de publicité n'ont pas été effectuées règlementairement, celui-ci sera déclaré inopposable au salarié, quand bien même l'état d'ébriété est avéré (Cass. Soc 4/11/2015 n° 14-18574).

Références :

- **Article L 1121-1**

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

- **Article L 1321-3**

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

- **Article L 1321-4**

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

- **Article L 4122-1**

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les instructions de l’employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d’utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l’employeur.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés