Thème : Dépistage des stupéfiants et contrôle du taux d'alcoolémie (éthylotest)

en entreprise en vigueur depuis l'arrêt du Conseil d'Etat en date du 5 décembre 2016

Objectifs pédagogiques de la formation

- Sujet en lien avec le DUER et le règlement intérieur
- Volet prévention sécurité et conditions de travail
- Nouvelles responsabilités pour l'employeur

Contenu et déroulement

1. Dépistage de la consommation de drogue

✓ Un test salivaire ne nécessite pas le recours au médecin du travail

- Rien ne s'oppose à ce qu'un test salivaire soit dans certains cas pratiqué par l'employeur ou par un supérieur hiérarchique, sous condition d'une formation quant à l'utilisation de ce test préalablement
- Ne constitue pas un examen de biologie médicale
- N'a pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi
- Aucun texte ne réserve le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale

✓ Conditions du recours au test salivaire

- Contrôles aléatoires aux seuls postes « sensibles » (pour lesquels l'emprise de la drogue ou de l'alcool constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers)
- Droit pour le salarié d'obtenir une contre-expertise médicale
- Doit être à la charge de l'employeur
- L'employeur ou le supérieur hiérarchique ayant pratiqué le test est tenu de respecter le secret professionnel sur les résultats de celui-ci

✓ Sanction disciplinaire

- Le règlement intérieur peut valablement prévoir qu'en cas de contrôle positif, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement

✓ Le dépistage doit être ciblé

- Les tests systématiques à l'embauche sont considérés comme discriminatoires par le Comité Consultatif National d'Éthique (CCNE)
- Faute de liste réglementaire, l'entreprise devra définir les postes concernés en associant le CSE qui peut demander la nomination d'un expert (DUER)

2. Test alcoolémie

✓ Disposition licite dans le règlement intérieur permettant le recours à un contrôle d'alcoolémie s'il indique :

- Que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation
- Qu'eu égard à la nature du travail confié aux salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger

✓ Sanction disciplinaire

Légitimité d'une sanction disciplinaire faisant suite à un contrôle d'alcoolémie positif, pouvant le cas échéant aller jusqu'au licenciement pour faute grave

Sources du dépistage

- Cass.soc ; 24 février 2004 n°01-47.000 F-D : légitimité d'une sanction disciplinaire suite à un contrôle d'alcoolémie positif pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave
- Conseil d'Etat, 5 décembre 2016 n°39-41.178 : Le supérieur hiérarchique peut procéder lui-même à des tests salivaires
- Cass.soc ; 7 décembre 2016 : L'état d'ébriété d'un site « sensible » justifie un licenciement pour faute grave
- Cass.soc ; 6 décembre 2023 : Le non-respect du règlement intérieur sur le contrôle de l'alcoolémie ne rend pas nécessairement les résultats du test inopposables au salarié