



L'ORGANISATION DES DÉPISTAGES

Source : Addict'AIDE

RÈGLEMENTATION

La loi encadre rigoureusement le dépistage des substances psychoactives (SPA). Chaque technique est soumise à une réglementation rigoureuse, à respecter sous peine d'amendes.

Cette fiche rappelle les règles de chacune des grandes techniques de dépistage à votre disposition.

L'ETHYLOTEST/TEST SALIVAIRE

La jurisprudence autorise l'utilisation d'un ethylotest dans l'entreprise dans certains cas bien précis.

CONDITIONS

→ Inscription au règlement intérieur

La jurisprudence autorise le test à condition que ses modalités soient décrites dans le règlement intérieur de l'entreprise.

→ Réservé aux postes à risques

Les tests salivaires sont réservés aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le travailleur ou pour les tiers et ne doivent pas être systématiques.

→ Droit à la contre-expertise

Le travailleur doit avoir le droit d'obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur.

→ Situations à risque

Le test doit avoir pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse.

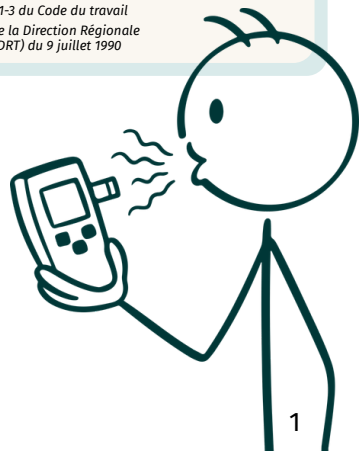


Le Code du travail autorise les tests de dépistage, que ce soit au moment de l'embauche ou lorsque la personne est déjà salariée. Cependant, le règlement intérieur "ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché."

En outre, la circulaire de la Direction Régionale du Travail (DRT) du 9 juillet 1990 stipule que la mise en place d'un dépistage systématique ne se justifie que dans des cas particuliers qu'il appartient au seul médecin de décider.

Référence

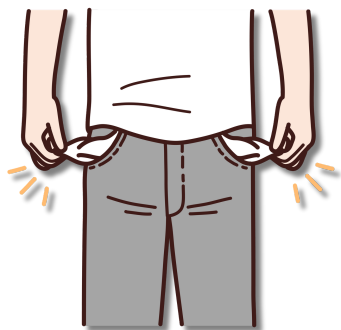
Article L1321-3 du Code du travail
Circulaire de la Direction Régionale
du Travail (DRT) du 9 juillet 1990



L'ORGANISATION DES DÉPISTAGES

Source : Addict'AIDE

LE CONTRÔLE VESTIMENTAIRE



CONDITIONS

→ Inscription au règlement intérieur

La jurisprudence autorise la fouille vestimentaire à condition que ses modalités soient décrites dans le règlement intérieur de l'entreprise.

→ Présence/connaissance du salarié

Le salarié doit être prévenu, ou dans le cas échéant, le test doit être réalisé en présence du salarié ou bien en cas d'empêchement exceptionnel en l'ayant informé et qu'il soit justifié pour des raisons de sécurité, d'hygiène ou bien par un risque ou un évènement particulier.

LE TEST SALIVAIRE

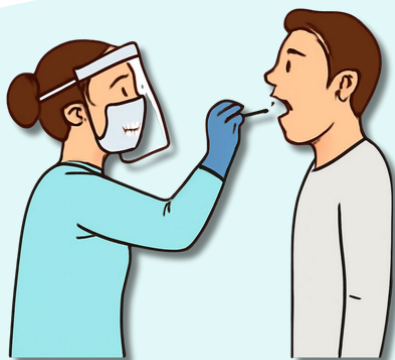
L'employeur peut réaliser ce test dans trois cadres :

- Test anonymes et aléatoires pour tous les salariés et réalisés par une équipe médicale ;
- Tests aléatoires réalisés par le management pour les titulaires de postes de sécurité et de sûreté ;
- Tests réalisés par le management en cas de suspicion de consommation.

CONDITIONS

→ Inscription au règlement intérieur

La jurisprudence autorise le test à condition que ses modalités soient décrites dans le règlement intérieur de l'entreprise.



L'ORGANISATION DES DÉPISTAGES

POUR ALLER PLUS LOIN...

Conseils à l'entreprise :

Conseils généraux :

- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il ne faudra pas hésiter à baser celle-ci sur « l'observation de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié sur son poste et les tiers » : il est donc recommandé à l'employeur d'apporter cette preuve par constats, témoignages... et de tracer l'évènement.

- Par ailleurs, parallèlement à des mesures éventuelles de dépistage, l'employeur doit, dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés, mettre en place des mesures globales de prévention du risque SPA, conformément à la démarche officielle recommandée avec : implication du CSE, prévision des modalités de la démarche et formations adéquates, information et sensibilisation du personnel, intégration du risque dans le DUERP, volet management avec protocole de gestion de crise et échelles des sanctions... (Cf. Fiches de la malette)

Dépistage alcool :

Le contrôle d'alcool dans l'air expiré par éthylotest peut être pratiqué à condition d'être encadré de la façon suivante :

- La possibilité de le réaliser doit être notifiée dans le règlement intérieur ou la note de service,
- Uniquement sur les PSS (à lister en annexe),
- En cas du trouble du comportement manifeste et* pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse, donc en cas de danger pour l'intéressé ou son environnement.
- En présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (sauveteur secouriste du travail...), désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- Avec possibilité à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, d'avoir recours à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.
- Suivi, en cas de positivité et dans la mesure où la situation le justifierait pour des raisons de sécurité, du retrait provisoire du salarié de son poste de travail.

* Cf. Arrêt Cour de Cassation du 2/07/2014 : Malgré un éthylotest positif et fait sur un PSS comme prévu dans le RI..., l'employeur a été condamné car ne l'a pas pratiqué dans un contexte d'état d'ébriété apparent.

Dépistage stupéfiants :

Le dépistage biologique salivaire (cannabis) :

Par la Jurisprudence du 5 décembre 2016 (CE n° 394178), le Conseil d'État lève les obstacles à la pratique des tests salivaires de détection de produits stupéfiants, pour les salariés occupant un poste à risque. Ce test salivaire, pratiqué par un supérieur hiérarchique, est licite sous réserve de garanties à introduire dans le règlement intérieur :

- reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur.

En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiants présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ; - réserver les contrôles aléatoires aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (les postes qualifiés d'"hypersensibles" sont ceux pour lesquels "l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers") ;

- imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats.

À partir du moment où ces garanties figureront dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être mis en œuvre, de même que le pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de test positif.

A noter : l'éthylotest et le dépistage salivaire de stupéfiants peuvent être mis en œuvre par l'employeur si les conditions précisées de mise en pratique sont respectées. La jurisprudence peut faire évoluer les données.



Le dépistage ne permet pas à lui seul de remplir l'obligation de sécurité : la démarche globale de prévention est indispensable.



Positionnement recommandé aux médecins de santé au travail :

Le test de dépistage biologique peut être un outil utilisable parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour étayer sa pratique. Ces tests, peu faits en Santé au Travail, peuvent être réalisés sous certaines conditions :

- Dans le respect du secret médical, dans un cadre strict (pas de manière systématique sans distinction des postes à risque, après information éclairée du salarié...).
- Le médecin de santé au travail, indépendant dans son exercice, reste libre de ses prescriptions d'examen complémentaires (article R 4624-25 du code du travail).

D'autre part, ces tests sont peu utilisés du fait de leurs limites :

- Discorde entre les capacités du salarié à tenir son poste et leurs résultats.
- Impossibilité de distinguer un usager occasionnel d'une personne dépendante.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Insuffisamment faible avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire

A noter : ces tests n'apportent pas réellement d'information au médecin du travail ; ils apparaissent souvent plus comme un dépistage répressif par les salariés que préventif. Ils peuvent entraver la relation de confiance entre le médecin et le salarié, relation indispensable pour l'abord de problématiques en lien avec des consommations (ou pas). Il est alors difficile d'accompagner le salarié et, au-delà, l'entreprise sur un versant préventif.