



Les tests de dépistage d'alcool et autres substances psychoactives



La prévention du risque lié aux pratiques addictives au travail repose sur une approche collective. Le dépistage des consommations d'alcool et/ou de stupéfiants est un outil complémentaire au sein des différentes actions de prévention à mettre en place en entreprise.

Les dispositifs de contrôle doivent être « justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché » (article L 1121-1 du Code du travail).

Le but premier est d'assurer la sécurité du salarié et de son entourage. En cas de positivité, le premier réflexe à adopter est de retirer la personne de son poste et de la mettre en sécurité.

LE CONTRÔLE D'ALCOOL DANS L'AIR EXPIRÉ PAR ÉTHYLOTEST

Les conditions du dépistage par l'employeur sont les suivantes :

Inscription dans le règlement intérieur (RI) ou la note de service et information préalable, en détaillant les modalités de contrôle (notamment les points suivants).

Respecter le moment ou la cause du contrôle inscrit dans le RI (en cas de suspicion d'imprégnation aigue, test aléatoire...).

Avec un test homologué type NF, non périmé (éthylotest chimique ou électronique).

Si le test est positif = retrait du salarié de son poste de travail afin d'assurer sa sécurité.

Possibilité de solliciter les services de police ou de la gendarmerie pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie d'un salarié, sans nécessité de l'inscrire au RI.

Réservé pour les postes à risque, listés dans l'annexe du RI. Exemples : conducteurs d'engins, manipulateurs de produits dangereux, utilisateurs de machines dangereuses...

Pratiqué par l'employeur, le supérieur hiérarchique ou par une personne qu'il désigne, et avec possibilité de le faire en présence d'un témoin choisi par le salarié.

Possibilité d'une contre-expertise à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, à la charge de l'employeur (second éthylotest possible).

Le salarié peut refuser de se soumettre à l'alcootest, mais si les conditions de licéité sont remplies, cela constitue une faute justifiant une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

LE DÉPISTAGE BIOLOGIQUE SALIVAIRE

Les conditions du dépistage par l'employeur sont les suivantes (similaires à celles de l'alcootest) :

Inscription dans le RI (ou la note de service) et information préalable, en détaillant les modalités de contrôle.

Respecter le moment ou la cause du contrôle inscrit dans le RI (test inopiné, suspicion d'imprégnation par trouble du comportement...).

Possibilité d'une contre-expertise à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite dans les plus brefs délais, par prise de sang, à la charge de l'employeur.

Le refus du salarié de se soumettre au test salivaire constitue une faute justifiant une sanction si les conditions de licéité sont remplies, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Réservé pour les postes dits « hypersensibles », pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et les tiers.

Pratiqué par l'employeur, le supérieur hiérarchique ou par une personne qu'il désigne, et avec possibilité de le faire en présence d'un témoin choisi par le salarié.

L'employeur, le supérieur hiérarchique et le tiers ont obligation de respecter le secret professionnel quant aux résultats.

Si le test est positif = retrait du salarié de son poste de travail afin d'assurer sa sécurité.

Ces tests peuvent servir à détecter plusieurs types de stupéfiants dont certains légaux. Par exemple, en présence d'un test positif aux benzodiazépines, le salarié justifiant d'une prescription médicale ne devrait pas pouvoir être sanctionné, mais simplement écarté du poste de travail le temps que le médecin du travail se prononce sur son aptitude à occuper son poste.



Les tests salivaires permettent d'établir une consommation récente, sans apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise du stupéfiant et n'est pas apte à exercer son emploi. Ce que doit sanctionner l'employeur ce n'est pas le résultat positif du test en lui-même (l'employeur n'a pas à interpréter les résultats du test), mais le fait que ce résultat peut mettre en danger la sécurité du salarié et/ou celle de tiers.