

Test d'alcoolémie et d'usage de stupéfiants sur les salariés

Le Conseil d'État valide la possibilité pour un supérieur hiérarchique de pratiquer un test salivaire de dépistage de drogue ou d'alcool sur un salarié sous réserve de respecter certaines conditions.

Une entreprise du bâtiment incorpore à son règlement intérieur un article l'autorisant à faire procéder, sur le lieu du travail, par un supérieur hiérarchique formé à cet effet, à des tests aléatoires et instantanés de détection d'alcoolémie et d'usage de stupéfiants pour les personnels occupants des postes listés « hypersensibles ». Les autres salariés peuvent également être contrôlés lorsque leur comportement laisse présumer qu'ils ont consommé de l'alcool ou des stupéfiants. Le contrôle positif peut entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement, de même que le refus de s'y soumettre.

L'inspecteur du travail obtient d'une cour administrative d'appel l'annulation de cette mesure. Il est reproché à l'entreprise de faire réaliser le test relatif aux stupéfiants par un supérieur hiérarchique et non par un médecin ou par un laboratoire, ce qui constitue une atteinte au droit des personnes et aux libertés individuelles.

Mais le Conseil d'État n'est pas de cet avis. Il valide le recours aux tests pratiqués par un supérieur hiérarchique dès lors :

- qu'un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants, tel que celui qui est prévu par le règlement intérieur litigieux, a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante ;
- qu'ainsi il ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale au sens du code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité ;
- que, n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail ;
- qu'aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.

Il valide la clause litigieuse du règlement intérieur après avoir vérifié que la mesure était bien justifiée et proportionnée au but recherché. En l'espèce, la clause offrait suffisamment de garanties aux salariés, puisque :

- les salariés ayant fait l'objet d'un test s'étant révélé positif peuvent obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur ;
- les contrôles aléatoires ne sont réservés qu'aux salariés pour lesquels les stupéfiants constituent un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers, en raison de la nature de leur poste ;
- l'employeur et le supérieur hiérarchique amenés à pratiquer de tels tests sont tenus de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.

Enfin, le Conseil d'État valide la possibilité pour l'employeur de sanctionner les salariés dont les contrôles se révéleraient positifs.

Remarque : cette décision attendue ouvre une brèche dans le contrôle d'alcoolémie et de consommation de stupéfiants dont la mise en œuvre était réservée aux forces de police (C. route, art. L. 224-1 pour l'alcool et L. 235-2 pour les stupéfiants) et au corps médical.

Lionel Ray, Consultant en assurance

► [CE, 5 déc. 2016, n° 394178](#)