

# Ça n'arrive pas qu'aux autres

## Usage de stupéfiants dans l'entreprise : le test salivaire peut être pratiqué

**Le Conseil d'Etat confirme que l'employeur peut utiliser un test salivaire s'il soupçonne un salarié d'être sous l'emprise de stupéfiants.**

### LES FAITS

Depuis de nombreuses années, le problème de la consommation des drogues en milieu professionnel pose question, et notamment de savoir si l'employeur est en droit de vérifier lui-même si ses salariés sont sous l'emprise de la drogue sur leur lieu de travail. Le sujet a été débattu en Conseil d'Etat à propos du litige de l'entreprise A. Celle-ci avait, dans son règlement intérieur, prévu la possibilité d'un contrôle aléatoire pour vérifier si les salariés affectés à des postes dits « hypersensibles » étaient sous l'emprise de stupéfiants durant l'exécution de leur travail. L'entreprise avait prévu que ce contrôle aurait lieu par test salivaire, pratiqué par un supérieur hiérarchique. Le salarié pouvait demander une contre-expertise et s'exposait à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de contrôle positif. Le test ne permettait pas d'identifier quelle drogue avait été consommée, mais simplement qu'il y avait eu consommation d'une des six substances illicites détectables.

### LE DÉBAT

L'inspecteur du travail a estimé que ces dispositions portaient atteinte aux libertés individuelles, d'autant que cela était disproportionné par rapport à l'objectif de sécurité. Il avait demandé à l'entreprise d'enlever du règlement intérieur la clause concernant l'usage du test salivaire par un supérieur hiérarchique ainsi que celle précisant les sanctions disciplinaires. La décision de l'inspecteur du travail a été annulée



FRANCK L'HERMITTE

par le tribunal administratif, laquelle a été à son tour annulée par la cour administrative d'appel de Marseille après un recours du ministère du Travail. La juridiction d'appel a, en effet, estimé qu'un test salivaire implique un prélèvement d'échantillons biologiques avec des données soumises au secret médical. Il n'était donc pas possible que ces résultats soient connus de l'employeur.

### LA DÉCISION

Le Conseil d'Etat est en désaccord avec la cour administrative d'appel. Les juges considèrent que le test salivaire mis en place dans l'entreprise A. a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de stupéfiants, mais ne constitue pas un examen de biologie médicale. N'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale d'un salarié, ce test ne requiert pas, selon les juges, l'intervention du médecin du travail. Ce test

peut donc être pratiqué par l'employeur, qui est néanmoins tenu au secret professionnel. Néanmoins, le Conseil d'Etat précise que ce dépistage doit être réservé aux salariés pour lesquels l'emprise d'une drogue est susceptible de créer un danger. En outre, il indique que la contre-expertise doit être prise en charge par l'employeur et que le règlement intérieur peut prévoir des sanctions disciplinaires en cas de test positif. ©

STÉPHANIE BÉRARD

### À RETENIR

- L'employeur peut pratiquer un test salivaire pour contrôler l'usage de stupéfiants si cela représente un danger certain.
- Cette possibilité doit être inscrite dans le règlement intérieur.
- L'employeur doit être tenu au secret professionnel.
- Cet usage peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.