

LES TESTS D'ALCOOLÉMIE ET LES DÉPISTAGES DE LA TOXICOMANIE DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Boire ou travailler, il faut choisir. Si l'employeur peut recourir à des tests d'alcoolémie, il peut également, sous certaines conditions, demander le dépistage de produits stupéfiants. En matière de toxicomanie, la jurisprudence est rare, mais par deux fois des salariés ont été licenciés pour usage de produits dopants.

Les tests d'**alcoolémie**:

L'employeur peut recourir à des tests d'alcoolémie sur le lieu de travail et se baser sur les résultats obtenus pour sanctionner ses salariés. Toutefois, cette possibilité est strictement encadrée par la chambre sociale de la Cour de cassation:

- le règlement intérieur doit prévoir le recours à l'alcootest;
- il doit indiquer les modalités de contrôle qui en permettent la contestation;
- l'alcootest ne doit concerner que les salariés qui, par la nature de leur travail, sont susceptibles d'exposer les personnes ou les biens à un danger. Le recours à l'alcootest ne peut donc être systématique et concerner tous les salariés. Il n'est généralement admis que pour les travailleurs amenés à manipuler des machines ou produits dangereux, ou pour ceux conduisant des engins ou des véhicules auto-mobiles (Cass. soc., 22 mai 2002, n°99-45.878; Cass. soc., 24 février 2004, n°01-47.000).

Cette solution trouve son fondement dans l'article L.230-3 du Code du travail. Cet article impose au salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

L'employeur a également la possibilité de limiter ou interdire la consommation de boissons alcoolisées dans le règlement intérieur de l'entreprise. De manière générale, le Code du travail interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré ou l'hydromel non additionnés d'alcool (article L.232-2 du Code du travail). L'employeur a l'obligation de refuser l'accès des locaux professionnels à toute personne en état d'ivresse.

Le Conseil d'État se montre plus réservé quant à l'utilisation de l'alcootest dans l'entreprise. Pour les juges administratifs, le recours à l'alcootest n'est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse. Sa finalité ne doit être que purement préventive, c'est-à-dire que l'employeur ne saurait se baser sur les résultats du test pour constater une éventuelle faute disciplinaire. (CE, 9 octobre 1987, n°72.220). Constatant l'état d'ébriété, l'employeur ne pourra qu'éloigner le salarié de son poste de travail le temps du dégrisement. Mettant en avant le côté préventif du test d'alcoolémie, le Conseil d'État n'exige pas du règlement intérieur qu'il précise que le contrôle doit s'effectuer en présence d'un tiers ou que les salariés ont la possibilité de demander une contre-expertise (CE, 12 novembre 1990, n°96.721).

En résumé, le test d'alcoolémie n'a pour le Conseil d'État qu'un rôle préventif, alors qu'il peut servir de base à une sanction pour la Cour de cassation.

Les dépistages de produits **stupéfiants**:

Le Code du travail ne prévoit aucune disposition sur le dépistage des stupéfiants.

Toutefois et sous réserve de respecter l'ensemble des conditions énumérées ci-dessous, les dépistages de produits stupéfiants dans le cadre du travail sont possibles.

Le dépistage de stupéfiants au travail ne peut se faire que par les services de santé au travail, autrement dit le médecin du travail. C'est à lui que revient de déterminer les postes pour lesquels un dépistage de la toxicomanie paraîtrait justifié. En effet, rien ne justifie un dépistage de stupéfiants organisé de manière

systématique dans l'entreprise et concernant tous les salariés.

Il n'existe pas de liste préétablie d'emplois pour lesquels un dépistage régulier est autorisé: seuls les postes comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement pourraient justifier un dépistage de la toxicomanie.

Les tests doivent être pratiqués sur les seules prescriptions du médecin du travail. Il est normalement le seul habilité à déterminer quelles investigations biologiques lui sont nécessaires pour se prononcer sur l'aptitude d'un salarié à un poste de travail (article R.241-52 du Code du travail). Les résultats obtenus sont soumis au secret médical. L'employeur ne doit pas y avoir accès. Le médecin du travail doit simplement informer l'employeur de l'aptitude ou de l'inaptitude du candidat à l'emploi ou du salarié. Le médecin du travail ne doit en aucun cas révéler un renseignement confidentiel tel que le diagnostic, la nature ou l'origine de l'inaptitude, ou révéler une toxicomanie comme telle.

Si l'employeur désire que pour certains postes de travail des tests de dépistage soient pratiqués, il doit en faire la demande expresse auprès du médecin du travail. Selon l'article R.241-49, III du Code du travail, un employeur a la possibilité de déclencher un examen médical du salarié par la médecine du travail afin de vérifier l'aptitude médicale du salarié. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence des examens, le différend est soumis au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre qui, décide. Ces tests devraient logiquement être prévus par le règlement intérieur de l'entreprise.

Le candidat à l'emploi ou le salarié doit être préalablement informé par le médecin du travail de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir; des conséquences éventuelles des résultats de ce test sur l'avis donné par le médecin du travail en matière d'aptitude médicale de l'intéressé au poste de travail.

En matière de toxicomanie, la jurisprudence est encore rare et limitée au domaine très spécifique du sport professionnel. Ainsi la Cour de cassation a-t-elle pu, dans deux arrêts du 5 juillet 2000, admettre la rupture anticipée du CDD pour faute grave de deux coureurs cyclistes pour usage de produits dopants (Cass. soc., 5 juillet 2000, n°98-43.547 et n°98-43.550).

ALCOOLÉMIE

C'est le taux d'alcool présent dans le sang. Il se mesure généralement en grammes par litre de sang. Les moyens de contrôle de l'alcoolémie sont l'éthylotest, qui analyse de façon semi-quantitative l'air expiré par indicateur coloré, et l'analyse du taux plasmatique après prise de sang.

STUPÉFIANT

Psychotrope illégal ou soumis à une réglementation, souvent parce qu'il est susceptible d'engendrer une consommation problématique, aussi appelé drogue. Parmi la centaine de substances considérées comme drogues, on trouve l'opium, la coca, le cannabis, l'héroïne, la codéine, le LSD, les amphétamines et leurs dérivés, synthétiques ou non, certains analgésiques, les barbituriques, etc.