

# Flash juridique

## Fouilles et tests stupéfiants en entreprise



Bonjour Tom, mon employeur annonce qu'il instaure un contrôle de l'alcoolémie et de l'usage de stupéfiants. En a-t-il le droit ?

Bonjour Chris, l'employeur peut en effet recourir aux contrôles par éthylotest et contrôle salivaire pour vérifier l'usage de drogues ou de stupéfiants par le salarié. Ces contrôles constituent toutefois une atteinte aux libertés individuelles et ne seront donc légitimes que sous certaines conditions.

En premier lieu, le principe de ces contrôles et leurs modalités pratiques doivent être prévues dans le règlement intérieur ou à défaut, par une note de service. Ensuite, ces contrôles ne peuvent pas être pratiqués pour tous les salariés et en toutes circonstances. Ils doivent être limités aux situations pour lesquelles l'état du salarié est de nature à exposer, compte tenu de la nature de son travail, les personnes ou les biens à un danger. Par exemple, les tests peuvent être pratiqués envers des salariés manipulant des machines ou produits dangereux ou conduisant des véhicules. Ces contrôles doivent avoir pour but de prévenir ou faire cesser une situation dangereuse.

Enfin, puisque la Cour de cassation considère que l'employeur peut utiliser le résultat positif d'un éthylotest pour prononcer une sanction disciplinaire, une procédure de contestation du contrôle par le salarié, notamment par la réalisation d'un second test, doit être prévue et le salarié doit en être informé.



Mais alors Tom, qui peut effectuer ces tests ?

Le test d'alcoolémie ou salivaire peut être effectué par l'employeur, le supérieur hiérarchique ou par une personne qu'il désigne.

Le test doit être homologué et le règlement intérieur peut prévoir que le test se fasse en présence d'un tiers, représentant du personnel ou non.

Si les résultats du test salivaire ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur, le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre ou le tiers présent sont tenus au secret professionnel quant à son résultat. La même solution doit pouvoir s'appliquer pour les tests d'alcoolémie.



Tom, si je ne le souhaite pas, puis-je m'opposer à ces contrôles ?

Bien sûr Chris car le test salivaire ne peut être pratiqué sans l'accord de la personne contrôlée. Toutefois, un salarié qui refuse de se soumettre à un test d'alcoolémie ou salivaire, alors que les conditions de licéité sont remplies, commet un acte pouvant justifier une sanction disciplinaire.

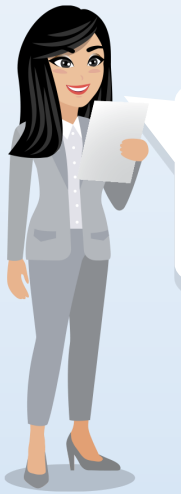




Dis-moi, y a-t-il un moment particulier pour réaliser ce test ?

Les tests peuvent intervenir en principe à tout moment de la journée mais, si le règlement intérieur fixe des modalités particulières, l'employeur est tenu de les respecter strictement, faute de quoi le contrôle opéré ne serait pas valable.

Ainsi, s'il est prévu par le règlement intérieur que l'alcootest ne peut concerner que des salariés en état d'ébriété apparent, le salarié qui ne présente pas de troubles n'a pas à être testé.



Mais pourtant Tom, la loi autorise la consommation d'alcool sur le lieu de travail lors de certaines occasions, fête d'entreprise ou pot de départ.

L'employeur a-t-il tout de même le droit d'interdire strictement la consommation de toute boisson alcoolisée ?

Chris, le Code du travail est clair : aucune boisson alcoolisée n'est autorisée pendant le travail. En revanche, il est exact que le vin, la bière et le cidre ou le poiré sont tolérés lors des pauses repas (Code du travail, article R. 4228-20).

L'employeur peut aussi interdire strictement la présence d'alcool dans ses locaux. Restaurant d'entreprise, pot de départs et autres événements peuvent donc se dérouler sans qu'aucune boisson alcoolisée ne soit proposée ou présenter des restrictions strictes sur les quantités ou type d'alcool.

**Et aucune drogue même « douce » !**

