



La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA

Conseils à l'entreprise :

Conseils généraux :

- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il ne faudra pas hésiter à baser celle-ci sur «l'observation de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié sur son poste et les tiers»: il est donc recommandé à l'employeur d'apporter cette preuve par constats, témoignages... et de tracer l'événement.

- Par ailleurs, parallèlement à des mesures éventuelles de dépistage, il est fortement conseillé à l'employeur –dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés– de mettre en place des **mesures globales de prévention du risque SPA**, conformément à la démarche officielle recommandée avec: implication CHSCT, prévision des modalités de la démarche et formations adéquates, information et sensibilisation du personnel, intégration du risque dans le DUERP, volet management avec protocole de gestion de crise et échelles des sanctions... (cf. Fiches de la malette)

Dépistage alcool :

Le contrôle d'**alcool** dans l'**air expiré** par **éthylotest** peut être pratiqué à condition d'être **encadré de la façon suivante**:

- La possibilité de le réaliser doit être notifiée dans le règlement intérieur ou la note de service,
- Uniquement sur les PSS, listés dans l'annexe,
- En cas du trouble du comportement manifeste*et pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse, donc en cas de danger pour l'intéressé ou son environnement.
- En présence d'un membre de la direction et d'un membre du CHSCT (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (Sauveteur secouriste du Travail...), désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- Avec possibilité à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, d'avoir recours à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.
- Suivi, en cas de positivité et dans la mesure où la situation le justifierait pour des raisons de sécurité, du retrait du salarié provisoire de son poste de travail. Il est rappelé que l'état d'ébriété du salarié sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans les cadres des contrôles routiers.

* Cf. Arrêt Cour de Cassation du 2/07/2014 : *Malgré un éthylotest positif et fait sur un PSS comme prévu dans le RI..., l'employeur a été condamné car ne l'a pas pratiqué dans un contexte d'«état d'ébriété apparent».*

Dépistage stupéfiants :

Le dépistage biologique salivaire (cannabis) :

Par la Jurisprudence du 5 décembre 2016 (CE n°394178), le Conseil d'État lève les obstacles à la pratique des **tests salivaires de détection de produits stupéfiants**, pour les salariés occupant un poste à risque. Ce test salivaire, pratiqué par un supérieur hiérarchique, est licite sous réserve de **garanties** à introduire dans le **règlement intérieur** :

- « reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiants présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger;

- réserver les contrôles aléatoires aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (les postes qualifiés d'"hypersensibles" sont ceux pour lesquels "l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers") ;

- imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats ».

À partir du moment où ces garanties figureront dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être mis en œuvre, de même que le pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de test positif.

A noter : L'éthylotest et le dépistage salivaire de stupéfiants peuvent être mis en œuvre par l'employeur si les conditions précisées de mise en pratique sont respectées. Ne pas hésiter à apporter une preuve du trouble du comportement avec des constats ou témoignages.



La jurisprudence peut faire évoluer ces données.

Positionnement recommandé aux médecins de santé au travail :

Le test de dépistage biologique peut être un outil utilisable parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour étayer sa pratique. Ces tests, peu faits en Santé au Travail peuvent être réalisés sous certaines conditions :

- dans le **respect du secret** médical,
- dans un **cadre très strict** (pas de manière systématique sans distinction des postes à risque, après information éclairée du salarié...).

Le médecin de santé au travail, **indépendant** dans son exercice, reste libre de ses prescriptions d'exams complémentaires (*article R4624-25 du code du travail*).

D'autre part, ces tests sont peu utilisés du fait de **leurs limites** :

- Discordance entre les capacités du salarié à tenir son poste et leurs résultats.
- Impossibilité de distinguer un usager occasionnel d'une personne dépendante.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Pas de guide officiel d'interprétation des tests, ce qui requiert de fait, une expertise.
- Fiabilité faible avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire.

A noter : Ces tests n'apportent pas réellement d'information au médecin du travail; ils apparaissent souvent plus comme un dépistage répressif par les salariés que préventif. Ils peuvent entraver la relation de confiance entre le médecin et le salarié, relation indispensable pour l'abord de problématiques en lien avec des consommations (ou pas). Il est alors difficile d'accompagner le salarié, et au-delà l'entreprise, sur un versant préventif, comprenant sensibilisation et orientation vers le médecin traitant ou des structures d'aide ou de soins.

