

Le dépistage de drogues en entreprise : guide des bonnes pratiques. Par Arthur Tourtet, Avocat.

Parution : lundi 28 novembre 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/depistage-drogues-entreprise-guide-des-bonnes-pratiques,44393.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La drogue est partout et ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.

L'employeur, au titre de son obligation de sécurité, ne peut rester inactif lorsque des salariés travaillent sous l'emprise de stupéfiants.

Le dépistage doit être incontournable, car avant même d'adopter des mesures pour gérer un salarié drogué, encore faut-il prouver qu'il se drogue.

Au préalable : principes généraux concernant le dépistage de drogues.

Les dépistages de stupéfiants à la disposition de l'employeur ne sont pas toujours fiables. Le risque d'erreur de manipulation et d'interprétation n'est pas négligeable.

Au surplus, un dépistage peut être perçu comme quelque chose de très intrusif.

Potentiellement, il permet à l'employeur de savoir qu'un salarié a consommé des substances classées comme stupéfiants.

Certes, l'employeur ne peut pas savoir ce qu'a consommé précisément le salarié. Toutefois, par un dépistage, l'entreprise peut déjà avoir quelques soupçons concernant le mode de vie de la personne dépistée.

Conformément à l'article L1121-1 du Code du travail, étant donné que le dépistage porte atteinte à la vie privée et personnelle du salarié, même si cette atteinte est justifiée pour des raisons de sécurité, cette atteinte doit rester proportionnée.

Le dépistage de drogues doit donc comporter suffisamment de garanties, afin qu'il ne soit pas utilisé dans des situations non nécessaires et afin d'écartier tout risque que l'employeur sanctionne par erreur un salarié.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016, qui est une référence en la matière, a validé un dépistage salivaire de drogues parce que ce dernier comportait justement de nombreuses garanties protectrices des salariés [1].

En revanche, si le dépistage n'est pas assez protecteur envers les salariés, ce dernier risque de ne pas être licite et l'employeur ne pourra pas se prévaloir d'éventuels résultats positifs.

1. Ne pas utiliser n'importe quel dépistage.

Il n'est pas possible pour un employeur de procéder à des prélèvements biologiques, seuls certains professionnels de santé ayant cette compétence.

En effet, hors de question de prélever le sang, les cheveux ou encore des urines. Il est impossible de savoir ce que l'employeur va réellement faire de ces prélèvements.

En revanche, l'employeur peut parfaitement procéder à un test salivaire

Ce test ne permet même pas de savoir si le salarié est encore sous l'influence d'une drogue, ledit test pouvant être positif même si la dose du stupéfiant présent dans l'organisme est très faible. Ce procédé n'est pas un examen biologique médicale

Une décision récente a étendu ce même raisonnement au test urinaire par usage de bandelettes [2].

Pour des raisons pratiques et en l'attente d'autres décisions pouvant confirmer l'usage du test urinaire (à ne pas confondre avec le prélèvement d'urines dans un bocal), mieux vaut s'en tenir au test salivaire.

Cela va de soi, mais le test utilisé pour le dépistage de stupéfiants doit être homologué.

2. Ne pas soumettre n'importe quel salarié au dépistage.

Pour l'heure, il n'est pas possible de soumettre l'intégralité du personnel à des dépistages de drogues.

Seuls les salariés occupant un poste comportant des dangers pour leur personne ou celle des autres, peuvent être soumis à un dépistage de stupéfiants.

De préférence, il est recommandé pour l'employeur d'échanger avec la médecine du travail et les représentants du personnel, afin d'identifier les postes comportant des risques que la drogue pourrait amplifier.

D'une manière générale, cela va surtout concerner les postes impliquant de la manipulation de machines ou de substances dangereuses, de la conduite de véhicule, de la surveillance dans le domaine de la sécurité ou bien encore des travaux en hauteur.

Pour précision, le dépistage de stupéfiants peut être aléatoire.

3. Informer le salarié de la possibilité de refuser le dépistage ainsi que des conséquences de son refus.

Le salarié doit avoir la possibilité de refuser un dépistage de stupéfiants. Avant toute opération de dépistage, il est important de l'informer de cette possibilité de refus.

Afin de cette information soit pleine et entière, mieux vaut également informer l'employé qu'en cas de résultat positif, une sanction disciplinaire est possible.

Le salarié doit encore être informé que son refus peut également lui faire encourir une sanction [3].

4. Celui qui procède au dépistage doit avoir été formé et rester discret sur les résultats.

La personne qui doit procéder à un dépistage de drogues doit avoir reçu une formation concernant la manipulation du dépistage ainsi que concernant l'interprétation des résultats.

Si besoin, il apparaît pertinent de laisser la possibilité au salarié d'être accompagné d'un collègue de travail de son choix, afin que ce dernier témoigne des conditions dans lesquelles ce dépistage s'est déroulé.

Important, le résultat de ce dépistage doit être tenu secret.

Il n'est donc pas possible d'annoncer publiquement si le résultat est positif ou négatif (encore heureux).

Il est évidemment préférable que le dépistage puisse se dérouler dans un endroit discret, à l'abri des regards.

5. Prévoir la possibilité pour le salarié de solliciter une contre-expertise médicale aux frais de l'employeur.

C'est sûrement le garde-fou à ne pas oublier quand on instaure un dépistage de stupéfiants en entreprise : le salarié doit avoir la possibilité de solliciter une contre expertise-médicale, aux frais de l'employeur.

Cela est logique. Les tests à la disposition de l'employeur, ne permettent pas de connaître la substance qui a rendu le dépistage positif, et encore moins la quantité de ladite substance détectée chez le salarié.

Cela peut arriver, mais un dépistage de drogues peut générer un faux positif, notamment si le salarié prend certains médicaments.

Il est donc tout à fait normal que le salarié ait la possibilité qu'un médecin ou un biologiste médical procède à un dépistage plus approfondi, et surtout plus fiable.

6. Le plus important : inscrire toutes ces garanties au règlement intérieur de l'entreprise.

L'employeur doit inscrire cette possibilité de procéder à un dépistage de drogues au règlement intérieur de l'entreprise.

Si le dépistage n'est pas prévu dans le règlement intérieur, l'employeur n'a pas certainement pas intérêt à licencier le salarié en cas de résultat positif [4].

Toutes les garanties et les modalités de ce dépistage devront être mentionnées au règlement intérieur.

Au surplus, cela ne fera pas de mal de rappeler solennellement aux salariés concernés qu'il n'est pas permis de travailler sous l'emprise de stupéfiants et que le non-respect de cette interdiction peut entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Attention, l'employeur est lié par son propre règlement intérieur. Il doit faire attention à sa rédaction. Parfois, en voulant bien faire, il peut se piéger lui-même.

Par exemple, si le règlement intérieur précise que tout dépistage doit être effectué par un médecin, un simple supérieur du salarié ne pourra soumettre ce dernier à un test de détection de stupéfiants [5].

Autre exemple, si l'employeur subordonne le dépistage de stupéfiants au fait que l'état du salarié doit constituer une menace pour la sécurité, le dépistage n'est pas valable si ladite menace n'est pas démontrée.

Dans une affaire tranchée par la Cour d'appel de Lyon, une telle rédaction maladroite avait eu pour effet de neutraliser totalement la validité d'un dépistage de stupéfiants. Cela revenait à imposer à l'employeur de démontrer qu'un salarié se drogue, avant de pouvoir le soumettre à un test salivaire, situation qui ne peut conduire qu'à une impasse [6].

Un problème se pose : comment faire lorsque l'entreprise n'a pas l'obligation d'établir un règlement intérieur ?

Pour le moment, la jurisprudence est taise sur ce point.

En l'absence d'obligation de disposer d'un règlement intérieur, certains recommandent d'imposer le dépistage de drogues par notes de service, ce qui semble être un minimum.

Par prudence, il est même préférable de profiter de cette occasion pour établir un règlement intérieur en bonne et due forme.

Étant donné que ce règlement intérieur devra être transmis à l'Inspecteur du travail et si ce dernier ne trouve rien à redire sur la légalité du dépistage de drogues, ledit dépistage n'en sera que plus légitime.

Arthur Tourtet Avocat au Barreau du Val d'Oise

[1] CE, 5 décembre 2016, requête n° 394178.

[2] Cour d'appel d'Amiens, 27 janvier 2021, n° 19/04143.

[3] CA Bourges, ch. soc., 29 avr. 2022, n° 21/00716.

[4] Cour d'appel de Reims, Chambre sociale, 2 février 2022, n° 21/00864.

[5] Cour d'appel de Grenoble, 30 juin 2022, RG n° 20/01206.

[6] CA Lyon, ch. soc. a, 9 juin 2021, n° 18/05440.
