

NOTE D'INFORMATION RELATIVE A LA VERIFICATION DE LA CONSOMMATION DE DROGUE

Points de vigilance

1 Le test de dépistage est autorisé dès lors qu'il ne porte pas une atteinte excessive à la vie privée des salariés et qu'il est justifié par des impératifs de sécurité.

Il doit être prévu dans le règlement intérieur ou, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'en élaborer un, dans une note d'information spécifique.

Il peut être pratiqué dans certaines conditions :

- Ce test ne peut concerner que les salariés affectés sur des postes « à risques », c'est-à-dire des postes pour lesquels la consommation de stupéfiants est susceptible de présenter un danger pour la sécurité des personnes ;
- Les modalités pratiques de déroulement du test doivent être précisées ;
- Les salariés doivent être informés qu'ils pourront faire l'objet d'un test de dépistage, ainsi que de son caractère inopiné ou, au contraire, systématique (par exemple, à des échéances prévues) ;
- Le salarié doit pouvoir bénéficier d'une contre-expertise dont les frais seront pris en charge par l'employeur.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le test sera illicite.

2 Recensez avec précision les postes concernés : une généralisation du dépistage est en effet contraire au respect de la liberté individuelle. Si la vérification de consommation de drogue est pratiquée systématiquement ou sur des salariés dont le poste ne présente aucun danger malgré cette consommation, vous pourriez vous voir reprocher une telle restriction de la vie privée et personnelle du salarié et être condamné à des dommages et intérêts.

3 L'envoi du salarié vers le médecin du travail afin de vérifier la consommation de drogue peut permettre de confirmer ou d'infirmer la présomption et de réagir en fonction : en effet, le médecin pourra procéder aux examens biologiques permettant la détection de traces de drogue dans les urines ou dans le sang.

Toutefois, vous ne pouvez pas imposer au médecin du travail de procéder à ce dépistage : ce dernier est en effet indépendant pour décider de son opportunité.

En outre, si ce n'est pas le médecin du travail qui effectue les analyses, vous ne pouvez pas prévoir de lui faire transmettre ces résultats. Il appartient au salarié de lui remettre lui-même ces résultats.

Pour aller plus loin sur le sujet vous trouverez ci-après un projet de note d'information relative à la vérification à la consommation de drogue

Note d'information relative à la vérification de la consommation de drogue

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Remarque

Dans les entreprises disposant d'un règlement intérieur, la note d'information relative à la vérification de consommation de drogue est considérée comme un ajout au règlement intérieur si elle reprend les prescriptions générales concernant ce contrôle. Elle doit alors faire l'objet des mêmes formalités de publicité que le règlement intérieur : consultation du comité social et économique, communication à l'inspection du travail et dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. En revanche, si la note fait simplement état de précisions sur les modalités prévues au règlement intérieur, elle n'a pas à faire l'objet de cette procédure.

La note d'information peut donc simplement venir renforcer les dispositions prévues par le règlement intérieur sur les modalités de pratique de la vérification de consommation de drogue. Cette note peut être affichée aux endroits les plus concernés (salle de pause, salle de restauration, etc.).

Objet : Note d'information relative à la vérification de la consommation de drogue

Mesures applicables à l'ensemble du personnel

La consommation et l'introduction de drogue sur les lieux de travail sont interdites.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de drogue est interdite.

La consommation de drogue en dehors des lieux de travail n'engendre en aucun cas la responsabilité de l'entreprise. Elle doit rester compatible avec l'exercice en toute lucidité et en toute sécurité d'une activité professionnelle.

Tout manquement à ces obligations est de nature à justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Mesures particulières applicables aux postes « à risques » et test de dépistage

Variante si l'entreprise dispose d'un CSE

Pour les catégories de postes listées ci-après, en concertation avec le médecin du travail et le CSE, une vigilance particulière quant à l'état d'imprégnation de drogue de ces salariés sera exercée :

- salariés appelés à conduire des véhicules : (énoncez les emplois concernés) ;*
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : (énoncez les emplois concernés) ;*
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : (énoncez les emplois concernés) ;*
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : (énoncez les emplois concernés) ;*
- salariés appelés à travailler en hauteur ou sur le réseau électrique : (énoncez les emplois concernés).*

La direction pourra solliciter la réalisation d'un test salivaire de dépistage de la consommation de drogue. Ce contrôle pourra être pratiqué, au choix, avant la prise de poste, à la fin de la journée, à n'importe quel moment de la journée, à titre préventif ou en raison d'un comportement permettant de penser que le salarié se trouve sous l'emprise de drogue.

Afin de garantir son objectivité et d'assurer le respect de la dignité et les droits de la défense, le test salivaire de dépistage sera pratiqué par une personne habilitée et formée à cet effet sur la manière de procéder et d'en interpréter les résultats. Cette personne devra s'assurer de la viabilité du test (absence de péremption et conservation), respecter les consignes d'utilisation et éviter tout événement susceptible de fausser le résultat. Cette personne sera tenue de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.

Le contrôle devra être pratiqué d'une façon discrète et en présence d'un témoin. Les modalités du test ainsi que les résultats seront consignés dans un compte rendu, signé par la personne chargée du contrôle ainsi que par le(s) témoin(s).

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé :

- qu'il est en droit de refuser le test ;
- qu'un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- qu'il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise ;
- qu'il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais par le laboratoire de son choix.

En cas de contrôle positif, l'employeur pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à son domicile du salarié concerné. Une mise à pied conservatoire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre.

L'employeur pourra également demander une visite médicale au médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours afin de faire cesser le risque provoqué par l'emprise des drogues.

Un contrôle positif aux drogues ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Fait à (*lieu*), le (*date*)

Signature de l'employeur