

Pratiques addictives

Test salivaire de dépistage de drogue

Un test salivaire de dépistage de drogue ne peut être pratiqué par l'employeur (C. A. Adm, 21 août 2015, n° 14MA02413).

Les employeurs sont tenus, en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés, à une obligation de résultat, dont ils doivent assurer l'effectivité.

Ainsi, dans le cadre de leur politique de prévention des risques, ils peuvent envisager, dans certains cas, le recours à des tests pour dépister la consommation de drogue par des salariés, notamment pour certains postes sensibles et à risques.

Dès lors que cela répond à un objectif de sécurité, l'employeur est autorisé à faire pratiquer des tests de dépistage, à condition que ces tests de dépistage soient prévus par le règlement intérieur de l'entreprise dans le respect des dispositions du Code du travail protectrices des droits et libertés des salariés, conformément aux articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail, qui prévoient que le règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des dispositions apportant à ces droits et libertés des restrictions non justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Mais qui peut effectuer les tests salivaires ? Contrairement à ce qu'avait jugé le tribunal administratif de Nîmes le 27 mars 2014, la Cour administrative d'appel de Marseille considère qu'il ne peut s'agir de l'employeur.

En l'espèce, une entreprise du BTP avait mis en place, dans son projet de règlement intérieur, la possibilité d'effectuer, pour les salariés affectés à des postes hypersensibles, des tests salivaires de dépistage de consommation de produits stupéfiants. Il était prévu que ces tests soient effectués par un supérieur hiérarchique ayant reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats. Et il était précisé que, dans l'hypothèse d'un contrôle positif, le salarié pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. L'Inspection du travail a demandé à l'entreprise de modifier son projet de règlement intérieur

sur ce point, estimant que ces tests ne pouvaient être réalisés par l'employeur mais uniquement sous la responsabilité des Services de santé au travail. Refusant cette modification, l'entreprise avait saisi le tribunal administratif qui lui avait donné raison.

Ce n'est toutefois pas l'avis de la Cour administrative d'appel de Marseille.

Elle pose tout d'abord comme principe le fait que *"la mise en place d'un dispositif de détection de la consommation de produits stupéfiants permettant de contrôler l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail et d'assurer la sécurité des travailleurs peut figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise (...); toutefois, en vertu de l'article L. 1121-1 du Code du travail, les modalités d'un tel contrôle ne peuvent apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"*.

Elle précise que :

- si les tests salivaires ne constituent pas, en eux-mêmes, un examen de biologie médicale au sens de l'article L. 6211-1 du Code de la Santé publique, ils consistent toutefois en un prélèvement d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical, ce qui exclut qu'ils puissent être pratiqués et interprétés par un supérieur hiérarchique ;

- si ces tests peuvent indiquer une éventuelle consommation de drogue, ils ne peuvent, comme les éthylotests, déterminer un seuil à partir duquel le salarié devrait être regardé comme étant dans l'incapacité de tenir son poste de travail. De plus, ces tests *"n'indiquent pas avec certitude une consommation de drogue"*, dès lors notamment qu'ils peuvent aboutir à *"de faux résultats positifs ou négatifs dans une proportion non négligeable et que, par ailleurs, la prise de certains médicaments, qui relève du secret médical, peut être susceptible de rendre positif un résultat"*.

En conséquence, elle décide, en l'espèce, que *"le recours à des tests salivaires de dépistage de la consommation*

de produits stupéfiants tel qu'il était mis en place par le projet de règlement intérieur (...), c'est-à-dire en faisant pratiquer ces tests par un supérieur hiérarchique et en prévoyant la possibilité d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement dans l'hypothèse d'un résultat positif, porte, eu égard à l'absence de respect du secret médical et, au surplus, de fiabilité suffisante, en l'état des tests salivaires existant à ce jour, d'un résultat positif, une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives par rapport au but recherché, en méconnaissance des dispositions précitées des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail".

En d'autres termes, on retiendra que, tant le tribunal administratif de Nîmes que la Cour d'appel de Marseille, considèrent que le test salivaire n'est pas un examen médical. En revanche, ils n'en tirent pas la même conclusion. En effet, le tribunal administratif de Nîmes en avait déduit, en 2014, que l'utilisation du test n'était pas réservée aux seuls professionnels de santé alors que la Cour d'appel de Marseille considère qu'il consiste toutefois en un prélèvement d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical.

Ainsi, selon cet arrêt, seul un médecin peut effectuer et interpréter les résultats d'un test salivaire. On notera que cette position rejoint celle adoptée par la DGT et le comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé (avis n° 114 du CCNE du 19 mai 2011).

En résumé :

1) le recours au test salivaire n'est possible que si :

- le règlement intérieur le prévoit ;
- les fonctions du salarié le justifient (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicules...);
- le salarié a la possibilité de contester le test salivaire par un autre test ou une contre-expertise ;

2) le test salivaire ne peut être effectué que par le médecin. ■

Code du travail

Article L. 1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Article L. 1321-3

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois

et règlements, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale,

en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Journée de la MILDECA

Le Jeudi 22 octobre 2015, la MILDECA (mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) organisait, en partenariat avec les ministères en charge du Travail et de la Fonction publique, la journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels, à la Maison de la Chimie à Paris.

La journée a été rapportée comme étant riche d'échanges, de débats, de témoignages et de prises de positions sur un sujet encore tabou.

Forte du constat renforcé par les différentes enquêtes et analyses sociolo-

giques portées par les intervenants au cours de cette journée, et qui ont mis en exergue les multiples facettes des conduites addictives en milieu de travail, mais aussi les liens existants entre travail et conduites addictives, la MILDECA se mobilise, notamment à l'occasion de la journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels et de ses suites.

Vers une culture de la prévention des conduites addictives en milieux professionnels

Pour faire face à cette situation, des formations destinées aux acteurs du monde du travail, DRH, cadres, médecins du travail, représentants du per-

sonnel au CHSCT, responsables de sécurité et de prévention, dirigeants d'entreprises... seront portées avec le ministère du Travail, tout comme la sensibilisation de tout le personnel, au titre des formations de base à la sécurité et à la Santé au travail.

Une première session de formation pour les médecins et les infirmiers du travail se tiendra en décembre 2015 à l'École des hautes études en santé publique et sera dispensée par des experts identifiés par la MILDECA et l'Inspection médicale du travail, afin de favoriser la prévention collective dans les entreprises et les administrations, principalement selon la méthode du RPIB¹.

¹ Le RPIB : méthode de Repérage Précoce et Intervention Brève.



BRÈVE

Limitation du nombre de stagiaires en entreprise

(Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil)

Le décret n° 2015-1359 du 29 octobre 2015, pris en application de la loi du 10 juillet 2014 relative aux stages, vient fixer le quota maximum de stagiaires dans les entreprises.

Ce texte est rentré en vigueur le 29 octobre dernier. A noter que les dispositions relatives à l'encadrement du nombre de stagiaires dans les organismes d'accueil et par tuteur sont applicables aux conventions conclues postérieurement à la date de publication du décret, soit au 28 octobre 2015.

De manière générale, le décret prévoit que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile au sein de l'organisme d'accueil ne peut excéder :

- 15 % de l'effectif dans les organismes d'accueil employant au moins 20 personnes

- 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20.

Pour apprécier le respect de ces plafonds, l'effectif pris en compte est égal :

- soit au nombre de personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil, au dernier jour du mois civil précédant la période considérée ;

- soit, si elle est supérieure, à la moyenne du nombre des personnes physiques employées sur les 12 derniers mois pendant cette même période.

Le texte prévoit, par ailleurs, des dérogations fixées par arrêté.

A noter également qu'un tuteur ne peut pas prendre en charge l'accueil et le suivi de plus de trois stagiaires.

Enfin, un contrôle et des sanctions administratives sont envisagés : en cas de non-respect des règles encadrant le recours aux stagiaires, l'organisme d'accueil s'expose à une amende administrative fixée par le Direccte. Pour une éventuelle sanction, il est prévu en amont que les agents de contrôle de l'Inspection du travail puissent obtenir une copie des conventions de stage sur demande à l'organisme d'accueil ou l'établissement d'enseignement.