



#85

Test salivaire de dépistage de drogues : validation d'un contrôle par le supérieur hiérarchique

Dans un arrêt du 5 décembre 2016 (n°394178), le Conseil d'Etat vient pour la première fois se prononcer sur la possibilité pour le supérieur hiérarchique de pratiquer lui-même un test salivaire de dépistage de drogues sur certains de ses collaborateurs.

Annulant l'arrêt de la CAA de Marseille, la Haute juridiction valide une telle pratique, tout en posant les conditions de nature « à ne pas porter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché ».

Dans les faits de l'espèce, une entreprise du bâtiment avait inclus dans son règlement intérieur une clause autorisant des contrôles aléatoires par la Direction de dépistage de drogues des salariés affectés à des postes dits « hypersensibles » au moyen de tests salivaires, et la possibilité de sanctionner ceux dont les tests s'avéraient positifs. L'Inspecteur du travail avait sollicité le retrait de cette clause, qu'il considérait illégale.

Le Conseil d'Etat relève au contraire que, compte tenu du risque particulier que la consommation de drogues présente pour la sécurité des salariés et des tiers au regard des postes concernés, de l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, de l'obligation pour les personnes pratiquant les tests de respecter le secret professionnel quant à leurs résultats, et de l'absence d'une autre méthode qui permettrait d'établir directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude

à effectuer une tâche, les dispositions du règlement intérieur litigieux, qui permettent à l'employeur d'effectuer lui-même le contrôle des salariés affectés à des postes dits « hypersensibles drogue et alcool », et de sanctionner ceux dont les contrôles se révéleraient positifs, ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché.

Le Conseil d'Etat semble rejoindre ainsi la position de la Cour de Cassation, qui dans un arrêt du 8 février 2012 (Cass. soc. 8 fév. 2012, n°11-10.382) n'avait pas rejeté le recours à de tels tests en l'absence d'un représentant du corps médical, différant ainsi de la position de l'Administration pour laquelle jusqu'alors seul un médecin, de préférence le médecin du travail, pouvait pratiquer ces prélèvements.

La pratique par le supérieur hiérarchique de tests salivaires, qui n'entrent pas dans la catégorie des actes biologiques, présente donc des garanties suffisantes dès lors qu'elle s'effectue dans le cadre d'un règlement intérieur identifiant les postes concernés et les raisons d'un tel contrôle, et aménageant la possibilité pour les salariés d'être assistés et de contester les résultats des tests (contre-expertise).

Ce point est donc à intégrer dans la mise à jour de vos règlements intérieurs rendue indispensable pour intégrer les apports de la Loi Travail.