

Contrôles et dépistages de consommations de substances psychoactives en milieu professionnel

Novembre 2018

L'organisation de contrôles par éthylo-test ou par dépistages de drogues entre dans le cadre des obligations de sécurité et de protection de la santé au travail qui incombent aux employeurs des secteurs publics et privés.

Les contrôles de salariés au travail sont encadrés de longue date. Les modalités de ces contrôles font l'objet de nombreuses jurisprudences du travail portant sur le respect des libertés individuelles et sur l'information préalable à la mise en place du contrôle des personnes dans leur travail.

La sécurité et la santé au travail sont les deux cadres réglementaires, seuls critères de pertinence permettant d'établir le type et le motif du contrôle. En effet, l'employeur ne contrôle pas la consommation d'un produit psychoactif mais les conséquences de sa consommation sur le travail.

Encadrer les consommations de produits licites et illicites, impératif en prévention des risques professionnels

Dans le cadre de la **sécurité au travail**, la consommation d'alcool est encadrée par deux articles du code du travail :

- L'article [R.4228-20](#) qui précise qu' « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.
Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »
- L'article [R.4228-21](#) qui précise qu' « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse », se réfère principalement à la responsabilité du chef d'établissement.

De même, l'employeur doit rappeler dans un règlement intérieur, ou un texte faisant office, que l'usage, la détention et la distribution de produits illicites sont interdits dans l'établissement pour des raisons de sécurité au travail.

Même si le code du travail ne les mentionne pas, la consommation de produits illicites peut avoir des conséquences graves pour la sécurité et la santé au travail. L'employeur peut rappeler les sanctions précisées dans le code pénal et le code de la santé publique¹ relatives au transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition, l'emploi et l'usage illicites de stupéfiants.

Dans le cadre de la **santé au travail**, la prévention des consommations de produits illicites figure dans les missions des services de santé au travail² qui « (...) conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin (...) de prévenir la consommation

¹ Article 222-37 du code pénal et L 3421-1 du code de la santé publique

² Article L.4622-2 du code du travail

d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. » Cette mission tend donc à classer les mesures de prévention ou les procédures de contrôle de produits psychoactifs dans le cadre de la santé au travail.

L'employeur peut rappeler qu'il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer sur son lieu de travail des produits psychoactifs. Devant répondre de son obligation de sécurité, l'employeur peut interdire ou limiter les consommations de produits psychoactifs. Il est conseillé d'inscrire ces règles dans le règlement intérieur, dans ses annexes ou dans une note « sécurité au travail » et de motiver toute interdiction par des raisons de protection de la sécurité et de la santé au travail.

Organiser des dispositifs de contrôle par dépistage

Le règlement intérieur peut prévoir le recours à des outils de contrôle pour dépister les consommations de produits psychoactifs sous certaines conditions :

- Il ne peut pas organiser de contrôles par dépistages systématiques. Cela porterait atteinte aux droits et libertés des salariés³. La jurisprudence du travail du Conseil de Prud'hommes de Grenoble précisait en 2013⁴ que le test de dépistage doit être justifié par le risque d'accident lié à la consommation de substances illicites ou licites et que le contrôle doit être proportionné à l'objectif : prévenir ou faire cesser une situation dangereuse.
- L'employeur ne peut imposer à tout le personnel des dépistages généralisés. Il doit établir une liste de postes et de risques professionnels au moyen de la méthode d'évaluation des risques professionnels. Il peut aussi annexer ou mentionner cette liste au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), ou au règlement intérieur.
- Enfin, le règlement intérieur doit prévoir les modalités de contrôles par dépistage, l'information préalable au salarié concerné et la possibilité pour le.s poste.s concerné.s de demander un autre contrôle en présence d'un collègue de son choix.

Modalités de contrôle par dépistage salivaire

Il est possible d'organiser des dépistages, pour des raisons de sécurité, ou pour des raisons de santé au travail. Il convient de distinguer clairement les deux procédures : en santé au travail d'une part, en sécurité au travail d'autre part.

En santé au travail

L'usage de tests salivaires pour mesurer la consommation de produits illicites entre plutôt dans le cadre de la santé au travail. Dans ce cas, il revient à un médecin d'y recourir ou pas.

La Cour administrative d'appel de Marseille⁵ a jugé que ce type de tests constitue « un prélèvement d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical ». La Direction Générale du Travail (Ministère du travail) et la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT devenue MILDECA) ont confirmé que c'est au médecin du travail, dans le cadre de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, qu'il appartient de décider de l'opportunité du test de dépistage biologique.

Ces dépistages peuvent donc être classés dans la catégorie des examens complémentaires, exclusivement choisis par les médecins du travail ou les médecins de prévention.

Les modalités de choix d'examens complémentaires sont prescrites dans le code du travail⁶, lesquelles précisent que le médecin du travail choisit et justifie seul le choix d'examens complémentaires,

³ Références :

- [L. 1321-3 du code du travail](#)
- Circulaire n°90-13 du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise : [ici sur le site de l'OFDT](#)
- Et note du 5 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie dans l'entreprise : [ici sur le site de l'OFDT](#)

⁴ Conseil de Prud'hommes de Grenoble, décision n° F13/01736 du 20 septembre 2013

⁵ Cour administrative d'appel de Marseille, arrêt n° 14MA 02 413, 21-08-2015

⁶ Références :

- [L.4624-18 du code du travail](#)
- [R.4624-25 à 27 du code du travail](#)

biologiques ou non, et l'opportunité de tests ou de dépistages de drogues. Il est le seul, avec le salarié ayant passé ces examens, à avoir accès aux résultats des examens complémentaires.

En sécurité au travail

En décembre 2016, le Conseil d'Etat⁷ a admis qu'un contrôle par dépistage de produits illicites peut être organisé dans le seul cadre de la sécurité au travail. Dans la situation examinée par le Conseil d'Etat, l'employeur ayant informé, prévenu et garanti les droits de chacun lors de ces dépistages salivaires, il peut les faire administrer par un personnel de l'entreprise, sans recourir au service de santé au travail, à un médecin ou à un laboratoire. De plus l'employeur avait précisé que ces tests ne visaient pas à déterminer l'aptitude médicale au travail mais à protéger la sécurité au travail de salariés affectés à des postes dits « hypersensibles drogues et alcool ». Pour le Conseil d'Etat, ces contrôles par test salivaire ne relèvent pas de la santé au travail et ne sont pas des examens biologiques.

Deux précautions pour organiser des contrôles par dépistage salivaire

Depuis cette jurisprudence du Conseil d'Etat de 2016 l'usage de contrôles par **tests salivaires** permet aux employeurs d'organiser les contrôles de salariés dans le cadre de la sécurité au travail.

Il convient de distinguer les deux cadres de la santé au travail et de la sécurité au travail :

- S'il choisit de recourir au **service de santé au travail**, l'employeur sait que le médecin du travail va décider des modalités d'examens, en toute indépendance (exemple, par des entretiens de Repérage Précoce et Intervention Brève, ou par entretien motivationnel). Le médecin du travail peut aussi orienter le salarié concerné par le contrôle vers des intervenants en addictologie afin de compléter le suivi en santé au travail.
- Si l'employeur veut mettre en place des contrôles par test salivaire dans le cadre de **la sécurité au travail**, il doit préciser par une note ou dans le règlement intérieur, les modalités de ce contrôle. Celui-ci vise alors à analyser de façon instantanée une consommation récente d'un produit afin de réduire ou d'empêcher un danger professionnel imminent. Il semble limité à quelques situations individuelles, même si ces situations étaient préalablement décrites comme des risques professionnels ou des facteurs aggravants référencés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Si les contrôles par test de dépistage salivaire visent à protéger la sécurité au travail, les employeurs ont tout intérêt à inscrire leur action dans une démarche plus large d'évaluation des risques professionnels. Inscrire ces éventuels contrôles par dépistage dans une démarche d'ensemble d'évaluation des risques professionnels permet d'éviter de limiter ces mesures à d'éventuelles sanctions disciplinaires en élargissant l'usage de ces contrôles à l'obligation générale de sécurité et de protection de la santé au travail.

Une démarche globale de prévention des risques professionnels

Deux précautions valent mieux qu'une. Un outil de contrôle ou un dépistage ne constitue pas une démarche de prévention des risques professionnels. Dans une démarche globale de prévention et de protection de la santé au travail, il est préférable que ces contrôles par tests salivaires ne soient pas réalisés par l'employeur mais par le médecin du travail.

Depuis 2011, le code du travail⁸ permet à tout employeur d'adresser, par lettre, un salarié au médecin du travail pour l'alerter sur un des problèmes spécifiquement listés. Travailler dans le cadre d'avis en santé au travail ou de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail reste plus efficace dans le long terme.

L'usage de tests de dépistage et d'autres outils (questionnaires FACE, DETA, CAST) vise à établir une relation de confiance. S'ils sont utilisés dans l'entretien en santé au travail, ces moyens permettent d'ouvrir la perspective d'un parcours de santé au travail, par étapes, et de constater l'amélioration de la santé.

-
- [R.4624-28 du code du travail](#)
 - [R.4624-29 du code du travail](#)
 - [R.4624-30 du code du travail](#)

⁷[Arrêt n°394178 du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016](#)

⁸[L.4622-2 du code du travail](#)

En revanche, les contrôles par dépistage salivaire sont possibles dans le seul cadre de la sécurité au travail (assortis d'éventuelles sanctions disciplinaires). Mais ils ne permettent pas de démarrer une démarche de prévention des risques pour la santé à long terme.

➤ L'ANPAA recommande de distinguer les deux cadres de la sécurité au travail et de la santé au travail, pour les rendre complémentaires et de réserver d'éventuels dépistages aux dispositifs de protection de la santé au travail.

Références

- Comité Consultatif National d'Ethique, Avis n° 114 (19-5-2011), *Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail. Enjeux éthiques liés à leurs risques et à leur détection*, 29 p. : [ici sur le site du CCNE](#)
- Liaisons sociales – N° Juridique, n°4, de Liaisons Sociales Quotidien (25 avril 2016), point sur les dépistages des consommations de produits stupéfiants, liées au travail (site www.wolters-kluwer.fr/Liaisons Sociales Quotidien
- Liaisons Sociales Quotidien – Les Thématiques Les risques psychosociaux, Point spécial L'entreprise et les addictions (2015).
- MILDECA/DGT (2012), Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel, 65 p. Lire les 5 Fiches en annexes.
- Etude INPES/SMTOIF (2012), Médecins du travail/médecins généralistes : regards croisés, 189 p. Lire la partie I « Enquête médecins du travail, dont le chapitre 4 Tests de dépistage, p. 81-86.
- INRS (29 mars 2013), Livret ED6147 Pratiques addictives en milieu de travail, 29 p.
- SFA, Recommandations pour la Pratique Clinique en addictologie (avril 2013) : l'étude la plus précise pour les médecins du travail