

# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Février 2017

## DROGUE : LA PRATIQUE DES TESTS SALIVAIRES PAR L'EMPLOYEUR AUTORISEE

Cannabis, cocaïne, amphétamines, MDMA...depuis quelques années, la consommation de drogues explose et touche des personnes de tous horizons. Le monde de l'entreprise n'est pas épargné non plus. Conditions de travail stressantes, quête de performance, amplitudes horaires de travail excessives, de plus en plus de salariés consomment de la drogue, négligeant les conséquences de cette conduite à risque et mettant leur vie mais aussi celles de leurs collègues de travail en jeu. Afin de lutter contre ces fléaux, le Conseil d'État vient d'autoriser la pratique des tests salivaires en entreprise. Découvrez dans quelles conditions.

**Pratique des tests salivaires : quel est le cadre juridique applicable ?**

Tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le Conseil d'État, dans une décision du 5 décembre 2016, vient d'autoriser les employeurs à avoir recours aux tests salivaires pour détecter la consommation éventuelle de stupéfiants par leurs salariés et se fonder sur les résultats de ces tests pour les sanctionner, s'ils s'avèrent positifs.

Néanmoins, le Conseil d'État fixe un cadre juridique précis afin d'encadrer les conditions dans lesquelles ces tests salivaires peuvent être pratiqués.

Avant toute chose, pour être valable, la pratique des tests salivaires doit être prévue dans le règlement intérieur applicable au sein de l'entreprise. Si votre entreprise n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, cette pratique doit être prévue par une note de service.

Les tests ne peuvent être pratiqués qu'à la condition que les salariés concernés aient donné leur accord. La personne en charge du contrôle doit d'ailleurs préciser aux salariés qu'en cas de refus, ils s'exposent à une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement.

Par ailleurs, les tests salivaires peuvent être prévus uniquement dans le cadre des postes dits "hypersensibles drogue et alcool" pour lesquels la consommation de stupéfiants fait courir un danger grave aux salariés qui consomment et à leurs collègues. Ce qui nécessite que vous identifiez, en collaboration avec le médecin du travail et les délégués du personnel, les postes pouvant être concernés. Enfin, ces tests doivent laisser la possibilité aux salariés contrôlés de les contester. En effet, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent des risques d'erreur. C'est pourquoi, en cas de résultats positifs, les salariés doivent avoir la possibilité de demander qu'une contre-expertise médicale soit réalisée dans les plus brefs délais. Cette contre-expertise est à la charge de l'employeur.

Le Conseil d'État valide ainsi la pratique de contrôles aléatoires. Il estime que ceux-ci ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, une atteinte disproportionnée au but recherché.

**Qui peut pratiquer les tests salivaires ?**

Les tests doivent être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui a reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats.

En effet, les tests salivaires ne revêtent pas le caractère d'un examen de biologie médicale et ne font donc pas partie des actes qui doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité.

En outre, la mise en œuvre des tests salivaires n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, elle ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail. De surcroît, aucune règle, ni principe, ne réserve le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.

Néanmoins, bien que les résultats des tests ne soient pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désignés pour les mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur ces résultats.

Outre la consommation de stupéfiants, il peut également vous arriver d'être confronté à des cas d'alcoolisme. Au regard de l'obligation qui vous incombe d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés, vous devez nécessairement règlementer la consommation d'alcool au travail.

## DEJEUNER DANS LES LOCAUX DE TRAVAIL : UNE DECLARATION REMPLACERA L'AUTORISATION

L'employeur a l'interdiction de laisser ses salariés prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail. Cependant, il peut être autorisé par l'inspecteur du travail à aménager un emplacement pour la prise des repas au sein de ces locaux. L'avis du médecin du travail est également requis (article R. 4228-23 du code du travail). La procédure est modifiée à compter du 1er janvier 2017 : la demande d'autorisation est remplacée par une simple déclaration auprès de l'inspecteur du travail et du médecin du travail. Cette déclaration, dont le modèle sera défini par arrêté, devra être communiquée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Le nombre de salariés souhaitant prendre leur repas sur leur lieux de travail doit toujours être inférieur à 25, seuil au-delà duquel l'employeur doit prévoir un local dédié à la restauration.

Par ailleurs, il est strictement interdit de déjeuner dans les locaux de travail lorsque l'activité y étant exercée comporte l'emploi de substances dangereuses. Le décret étendra cette interdiction aux locaux servant à stocker de telles substances.