

- > **Un test salivaire de dépistage de drogues** peut être pratiqué par le supérieur hiérarchique
- > « **Plan 500 000 formations** » : le gouvernement veut poursuivre la dynamique pendant six mois
- > **Restauration de collectivités** : extensions d'accords sur l'emploi, le 13<sup>e</sup> mois et la classification

le dossier juridique 

- > **Calcul de la réserve** spéciale de participation

SANTÉ AU TRAVAIL

## Un test salivaire de dépistage de drogues peut être pratiqué par le supérieur hiérarchique

Amené pour la première fois à se prononcer sur les conditions de recours aux tests salivaires de détection de produits stupéfiants en entreprise, le Conseil d'État précise, dans un arrêt du 5 décembre 2016, que ceux-ci peuvent être directement pratiqués par un supérieur hiérarchique, sans intervention d'un professionnel de santé. Les modalités concrètes devront faire l'objet d'une clause du règlement intérieur, réservant ce type de contrôle aux salariés occupant un poste à risque et prévoyant la faculté de demander une contre-expertise médicale.

Dans une décision du 5 décembre 2016, le Conseil d'État lève les obstacles à la pratique des tests salivaires de détection de produits stupéfiants, pour les salariés occupant un poste à risque. Prenant le contre-pied de la position adoptée par la cour administrative d'appel de Marseille dans la même affaire (*CAA Marseille, 7<sup>e</sup> ch., 21 août 2015, n° 14MA02413; v. l'actualité n° 16920 du 24 septembre 2015*), la Haute juridiction autorise ainsi les entreprises à faire pratiquer ce type de test par un supérieur hiérarchique, sans avoir à faire appel au médecin du travail ou à un autre professionnel de santé. Des garde-fous devront toutefois être prévus par le règlement intérieur, notamment la possibilité pour le salarié de demander à ce qu'une contre-expertise

médicale soit réalisée en cas de résultat positif. Hors de question par ailleurs de soumettre l'ensemble du personnel à un tel dépistage, seuls les salariés occupant un poste pour lequel l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé étant potentiellement concernés. Sous ces différentes limites, rien ne s'oppose alors à ce qu'une sanction disciplinaire soit prononcée en cas de test positif.

### Licéité du contrôle prévu par le règlement intérieur

Le Conseil d'État était saisi dans le cadre d'un litige portant sur la validité d'une clause du règlement intérieur d'une entreprise du bâtiment, permettant de soumettre les salariés affectés à des postes « hypersensibles » identifiés en collaboration avec le médecin du travail et les DP, à des contrôles aléatoires afin de vérifier qu'ils ne sont pas sous l'emprise de drogue, par le biais de tests salivaires permettant le dépistage simultané de six substances prohibées. Le test ne permettait pas d'identifier précisément la catégorie de drogue consommée, mais simplement d'établir qu'il y avait bien eu consommation. Par ailleurs, il était prévu que les salariés soumis au contrôle avaient la faculté de demander une contre-expertise médicale effectuée dans les plus brefs délais.

Deux dispositions posaient toutefois difficulté, au point que l'inspecteur du travail, à qui le règlement intérieur doit être soumis avant son introduction ou sa modification (*C. trav., art. L. 1321-4*), en avait exigé le retrait :

– l'une prévoyait que les tests seraient pratiqués par un supérieur hiérarchique

ayant reçu une formation appropriée sur la manière d'administrer les tests et d'en lire les résultats ;

– la seconde prévoyait qu'en cas de résultats positifs, l'employeur pourrait prononcer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

En août 2015, la cour administrative d'appel de Marseille avait confirmé l'illicéité de ces deux stipulations : d'une part, le prélèvement d'échantillons biologiques contenait des données soumises au secret médical, ce qui excluait qu'il puisse être pratiqué et interprété par un supérieur hiérarchique ; d'autre part, le manque de fiabilité des tests salivaires excluait qu'une sanction disciplinaire puisse être prise en fonction d'un résultat possiblement « faux-positif ».

Le Conseil d'État a annulé l'arrêt d'appel, estimant que toutes les garanties nécessaires avaient été prises par l'employeur dans le règlement intérieur.

### Pas d'obligation de recourir à un professionnel de santé

Première précision fournie par le Conseil d'État : un supérieur hiérarchique est parfaitement habilité à pratiquer un test salivaire sur le personnel, de sorte que cette disposition du règlement intérieur était parfaitement licite. En effet, un « test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants » n'est pas un acte de biologie médicale, au sens du Code de la santé publique, puisqu'il a « pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante ». Il n'est donc pas au nombre des actes qui doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous