

sa responsabilité (C. santé publ., art. L. 6211-7).

La mise en œuvre ne requiert pas davantage l'intervention d'un médecin du travail, puisqu'il n'a pas « pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi ». D'ailleurs, « aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale », souligne l'arrêt.

Le Conseil d'État balaye également toute critique fondée sur le risque de divulgation des résultats, puisque « si les résultats de ce test ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur son résultat ».

Garanties à introduire dans le règlement intérieur

Comme toujours en présence de restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles, le Conseil d'État vérifie que la mesure est justifiée et proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 1121-1 et L. 1321-3). Il s'agit alors de mettre en balance les droits et libertés individuelles des salariés et l'obligation de l'employeur de prendre les moyens adaptés pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1). Pour le Conseil d'État, le point d'équilibre entre ces différents intérêts réside dans

l'obligation de prévoir certains garde-fous dans le règlement intérieur et en particulier :

– reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ;

– réserver les contrôles aléatoires aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers ;

– imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats.

Légitimité des tests et de l'usage du pouvoir disciplinaire

À partir du moment où ces garanties figureront dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être mis en œuvre, de même que le pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de test positif. Statuant au fond, le Conseil d'État conclut ainsi compte tenu du risque particulier présenté par certains postes, de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur, de l'obligation de secret professionnel portant sur les résultats et en 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 litiges issus du règlement intérieur, 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 des contrôles qui 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'État n'a pas suivi la position de la DGT, pour qui les résultats positifs d'un test salivaire ne peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire dans la mesure où le secret médical s'oppose à ce que l'employeur puisse avoir connaissance des résultats du test, test devant être pratiqué par le médecin du travail (v. Guide pratique « Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel », p. 42 et s., La Documentation française). En habilitant le supérieur hiérarchique à pratiquer directement ce test, la Haute juridiction a habilement contourné l'obstacle lié au respect du secret médical. ■

CE, 5 décembre 2016, n° 394178

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.ilsaions-sociales-quotidien.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

« Plan 500 000 formations » : le gouvernement veut poursuivre la dynamique pendant six mois

L'État s'est engagé à prolonger de six mois le plan « 500 000 formations supplémentaires », lors d'un point d'étape sur le dispositif le 7 décembre 2016. Tout en décidant de poursuivre ses efforts de financement sur le premier semestre 2017, le ministère du Travail a appelé les partenaires sociaux à mobiliser les fonds de la formation pour financer la prolongation du plan. Il a également proposé aux régions de reconduire les conventions conclus en 2016.

Environ 945 000 actions de formation ont été engagées ou réalisées par des chômeurs depuis le début de l'année 2016 dans le cadre du « plan 500 000 formations supplémentaires ». On est proche de l'objectif d'un million de demandeurs d'emploi formés fixé par

le président de la République le 18 janvier dernier (v. *L'actualité n° 17001 du 20 janvier 2016*). Fort des bons résultats du plan, la ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée de la Formation ont réuni le 7 décembre les acteurs concernés (État, région, partenaires sociaux, Pôle emploi) afin de leur demander de poursuivre leurs efforts au cours du premier semestre 2017.

L'État s'engage à hauteur d'un demi-milliard d'€...

D'après le ministère du Travail, l'État devrait s'engager à hauteur d'environ 500 millions d'€ pour maintenir l'effort de formation en faveur des demandeurs d'emploi sur six mois. Cette estimation correspond simplement à la moitié de l'effort budgétaire consenti pour l'année 2016, à savoir un milliard d'€, et

reste donc à affiner. Pour assurer un tel financement, des fonds initialement affectés à l'aide « embauche PME » seront redéployés en faveur du « plan 500 000 ». En effet, cette autre mesure du plan d'urgence pour l'emploi ne sera finalement pas maintenue jusqu'à la fin de l'année 2017, mais seulement sur le premier semestre. Le ministère du Travail affirme que ce choix n'est pas lié à la fin du mandat présidentiel, et tient au fait « qu'au-delà des périodes de reprise, les aides à l'embauche ne représentent plus qu'un effet d'aubaine ».

Quant à l'opportunité de maintenir les efforts du « plan 500 000 », elle fera l'objet d'une évaluation quantitative mais aussi qualitative, dont les résultats définitifs ne sont pas attendus avant le mois de juin 2017.