

ALCOOL, DROGUE, PERMIS QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Selon le code du travail et une jurisprudence établie, un salarié ne peut guère se soustraire aux examens visant à protéger sa santé et sa sécurité dans son activité professionnelle.

Il faut le savoir : les accidents de la route sur le temps de travail constituent la première cause de décès au travail. Ils représentent en effet près de 20 % des accidents mortels du travail. La conduite sous l'empire d'un état alcoolique et la conduite après usage de stupéfiants constituent à elles seules les principales causes d'accidents.

Confronté à un salarié présentant des signes caractéristiques d'influence toxicologique ou voulant prévenir toute conduite à risque, l'employeur peut-il contraindre, tel un agent de police, un salarié à se soumettre à des épreuves de vérification sur son lieu de travail ?

La réponse est positive. Au terme de l'article R.4228-21 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité de ses salariés. Il doit, par exemple, interdire l'entrée ou le séjour dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Ainsi, l'employeur peut, pour ce faire, limiter, voire interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Ces dernières années, les juges ont été amenés à créer une œuvre jurisprudentielle pour trancher les litiges nés d'initiatives patronales imposant le contrôle de salariés. Selon une décision de la Cour de cassation du 31 mars 2015, le recours à l'éthylotest permettant



JULIEN AUGUET/HANSLUCKAS

Tel un agent de police, l'employeur peut demander des épreuves de vérification sur le lieu de travail.

d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié est légal, et même en dehors, sur le parking.

Cette légalité est toutefois subordonnée à plusieurs conditions. La procédure de contrôle doit être prévue par des dispositions du règlement intérieur. Ensuite, le salarié doit pouvoir contester la mesure et notamment demander une contre-expertise. Enfin, seuls les salariés dont les fonctions et l'activité sont de nature à exposer les autres personnes ou les biens à un danger peuvent y être soumis, selon une jurisprudence datant de mai 2002 de la Cour de cassation. Mais l'employeur doit cependant démontrer que les mesures d'interdiction ou de limitation d'alcool sur le lieu de travail doivent être proportionnées au but recherché.

Cette légalité est toutefois subordonnée à plusieurs conditions

En matière de consommation de produits stupéfiants, les tribunaux ont suivi la même orientation. Ils autorisent de la même manière l'employeur à réaliser des tests salivaires de dépistage, comme l'a énoncé le Conseil d'Etat, cette fois, dans une décision du 5 décembre 2016.

Dès lors que les épreuves de dépistage ne revêtent pas le caractère d'un examen de biologie médicale (prise de sang), l'employeur n'est pas obligé de recourir aux prestations d'un médecin. Le salarié doit, là aussi, disposer de la possibilité de contester la mesure et de solliciter une contre-analyse s'il en conteste la véracité. L'employeur possède également le droit de solliciter de son employé la production physique de son permis de conduire ou une preuve de sa validité. Toutefois, il ne peut pas demander des informations sur le nombre de points détenus sur le permis de conduire. Il s'agit, en effet, d'une information à caractère personnel à laquelle personne ne peut pas avoir accès à l'exception de la personne concernée et des autorités.

■ RÉMY JOSSEAUME
AVOCAT À LA COUR,
PRÉSIDENT DE L'AUTOMOBILE-CLUB DES AVOCATS