Dernière mise à jour le 18 février 2021

Le test de dépistage de drogue est licite s'il est encadré par le règlement intérieur

Le recours au dépistage urinaire de drogue est possible dès lors qu'il est prévu par le règlement intérieur et encadré.

Sommaire

- La consommation de drogue sur le lieu de travail ou en dehors des heures de travail
- L'interdiction de l'usage de stupéfiants
- Le recours au test salivaire ou urinaire
- Référence

La consommation de drogue sur le lieu de travail ou en dehors des heures de travail

Il est interdit de posséder, consommer ou trafiquer des stupéfiants.

La **consommation de drogue sur le lieu de travail** constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

La **consommation de drogue en dehors des heures de travail** peut également constituer une faute grave si le salarié est encore sous l'influence des stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions et manque ainsi à son obligation de sécurité.

Pour mettre en œuvre une procédure de vérification de la consommation de drogue dans l'entreprise, le règlement intérieur doit rappeler l'interdiction de la consommation des substances illicites dans l'entreprise et décrire les modalités de la vérification de consommation de drogues.

L'interdiction de l'usage de stupéfiants

L'employeur peut rappeler l'interdiction légale de l'usage de stupéfiants en introduisant une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Le règlement intérieur doit alors préciser que le dépistage de la consommation de stupéfiants est obligatoire en cas de situation dangereuse, et doit détailler les modalités de contrôle (présence d'un tiers, contre-expertise).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des salariés. Il ne doit pas laisser entrer dans l'entreprise une personne sous l'emprise de stupéfiants.

Le recours au test salivaire ou urinaire

Le recours au **test salivaire** est licite sous certaines conditions :

- Le règlement intérieur de l'entreprise doit prévoir le test salivaire avant sa mise en place ;
- Le test salivaire de dépistage ne doit pas porter une atteinte excessive à la vie privée du salarié ;
- Il doit être justifié par des impératifs de sécurité. Le test ne peut concerner que des postes dits à risque (travail en hauteur, conduite de véhicule ou engin, manipulation de produits dangereux, etc...) ;

- Les modalités pratiques du test doivent être précisées : le salarié doit pouvoir demander la présence d'un tiers ainsi qu'une contre-expertise dont les frais sont pris en charge par l'employeur.

Le recours au **dépistage urinaire** est également possible dès lors qu'il est prévu par le règlement intérieur et encadré.

Exemple jurisprudentiel :

Un salarié cariste présentant des signes d'altération du comportement sur son lieu de travail (« attitude distraite » ; « yeux rouges »), son supérieur lui demande de ne plus conduire de véhicule. En effet, il n'aurait « **plus la faculté d'analyse et de discernement requise pour la conduite de ces engins spéciaux** ». Dans la foulée, comme l'y autorise le règlement intérieur de l'entreprise de par sa fonction, il est soumis à un test urinaire de dépistage immédiat de produits stupéfiants, qui s'avère positif. S'ensuit son licenciement pour faute grave. Le salarié conteste la légitimité de la rupture devant le juge et soutient que l'employeur aurait utilisé un « **stratagème ayant consisté à programmer un dépistage de manière déloyale avec une probabilité que le test soit positif** » puisqu'il avait connaissance de sa consommation occasionnelle de cannabis le week-end. Un argument qui ne convainc pas le juge pour qui les signes d'altération du comportement sur son lieu de travail, en lien avec sa consommation de cannabis la veille de sa prise de fonction, caractérisent « **l'élément permettant de rattacher le fait relevant de la vie personnelle à la vie professionnelle** ». Dès lors, la faute grave, « **révélée par un moyen licite** » prévu par le règlement intérieur, est caractérisée.

Référence

CA Amiens, 27 janvier 2021, n° 19/04143

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/reglement-interieur.html »
https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-drogue-travail.html »