

## AUTORISATION DE RECOURIR AU TEST SALIVAIRE POUR LE DEPISTAGE DES STUPEFIANTS

Dans une décision du 5 décembre 2016, le Conseil d'Etat lève les obstacles à la pratique des tests salivaires de détection des produits stupéfiants pour les salariés occupant un poste à risque.

[Arrêt du Conseil d'Etat du 5/12/2016 n°394178](#)

### ANALYSE DE LA DECISION

Adoptant une position contraire à la Cour administrative d'appel de Marseille dans la même affaire (CAA Marseille, 7<sup>ème</sup>ch., 21 Août 2015, n°14MA02413), **le Conseil d'Etat valide en l'espèce un règlement intérieur ayant prévu le recours aux tests salivaires de dépistage de drogues.**

Pour la Haute juridiction, ces tests, non intrusifs, ayant pour seul but de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de stupéfiants, n'ont pas à être réalisés par un biologiste.

De plus, n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, le recours au médecin du travail n'est pas non plus nécessaire.

**Ces tests peuvent donc être effectués par l'employeur ou l'encadrement (ici, le supérieur hiérarchique).**

Compte tenu de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur (protection de la santé et la sécurité des salariés), celui-ci peut restreindre les libertés des salariés dans le règlement intérieur. En prévoyant le recours aux tests salivaires, le règlement intérieur en cause n'apportait pas une atteinte disproportionnée aux droits des salariés, **car les contrôles aléatoires étaient limités aux postes sensibles pour lesquels la consommation de stupéfiants constitue un danger pour le salarié et les tiers et le salarié avait la faculté de demander une contre-expertise à la charge de l'employeur.**

**N'étant pas réalisé par un professionnel de santé, le test n'est pas soumis au secret médical ; mais l'employeur ou la personne l'effectuant reste tenu au secret professionnel sur son résultat.**

Un résultat positif ou un refus de se soumettre au test est passible de sanctions disciplinaires. Le Conseil d'Etat n'a donc pas suivi la position de la Direction Générale du Travail (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, ce dernier devant être pratiqué par un médecin du travail (cf. guide pratique « repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel »).

En habilitant le supérieur hiérarchique à pratiquer directement ce test, le Conseil d'Etat contourne donc l'obstacle lié au secret médical.

UIMM Yonne