



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

accidents du travail

Question écrite n° 60302

Texte de la question

M. Michel Heinrich souhaite appeler l'attention de M. le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sur l'absence de moyens de contrôle dont dispose un chef d'entreprise sur la consommation d'alcool ou de drogue de ses employés au cours de leurs missions professionnelles. Les visites médicales du travail peuvent apporter un début de solution à un tel problème mais elles ne permettent pas un contrôle ponctuel. L'employeur qui a un soupçon sur l'absorption d'alcool ou de drogue par un de ses employés ne dispose pas de moyen légal de faire procéder à un tel contrôle. Cependant, en cas d'accident professionnel, il sera responsable du comportement de ses employés. Il souhaiterait savoir s'il est possible d'envisager un tel contrôle à l'initiative de l'employeur.

Texte de la réponse

La jurisprudence et le code du travail encadrent strictement les moyens auxquels l'employeur peut recourir pour contrôler la consommation d'alcool ou de drogue des salariés. L'article L. 232-2 du code du travail interdit d'introduire, de distribuer, de laisser introduire ou de distribuer des boissons alcooliques ou de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. En application des principes généraux de prévention du code du travail (art. L. 230-1 et suivants), l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés en matière de prévention des risques professionnels. Il doit évaluer les risques, en consigner le résultat dans un document unique et mettre en oeuvre des actions de prévention, et notamment organiser la formation à la sécurité des salariés. Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnables. L'employeur est responsable des dommages que les salariés peuvent causer à des tiers (art. 1384 du code civil). Toutefois, il incombe également aux salariés de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail (art. L. 230-3 du code du travail). Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de vingt salariés, permet à l'employeur de définir les règles d'application de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline (art. L. 122-34 du code du travail). En cas de non-respect des prescriptions du règlement intérieur, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire dans le respect des libertés individuelles des salariés. Ainsi, dans les cas justifiés par des considérations de sécurité - salarié qui utilise une machine dangereuse, ou qui manipule des produits dangereux, ou qui est affecté à la conduite d'un véhicule automobile - le contrôle de l'alcoolémie par alcootest ou éthylomètre peut être effectué dans des conditions strictes définies par le règlement intérieur. Il est donc licite de prévoir dans le règlement intérieur la possibilité de procéder à des contrôles de l'alcoolémie par alcootest ou éthylomètre sur le lieu de travail dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et que l'état d'ébriété du salarié est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, eu égard à la nature du travail confié à ce salarié. Le salarié doit être préalablement informé par l'employeur du contrôle qu'il va subir. Le contrôle peut être pratiqué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur. La Cour de cassation a admis que le contrôle positif d'une alcoolémie pratiqué dans de telles conditions peut déboucher sur une sanction (arrêt du 22 mai 2002). Concernant la toxicomanie, l'employeur ne peut pas pratiquer un test de dépistage (circulaire n° 90/13 du 9 juillet 1990 du ministère de l'emploi). C'est au médecin du travail, dans le cadre de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, qu'il appartient de procéder au dépistage de la toxicomanie. Le salarié doit être préalablement

informé par le médecin du travail de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir afin de détecter la consommation éventuelle de produits stupéfiants. Il doit également être informé des conséquences que le médecin peut tirer des résultats du test en ce qui concerne son aptitude au poste de travail. Le résultat du dépistage est soumis au secret médical. Le médecin du travail doit se borner à faire connaître l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à l'employeur. Il ne doit en aucun cas révéler un renseignement confidentiel tel que le diagnostic, la nature ou l'origine de l'inaptitude.

Données clés

Auteur : [M. Michel Heinrich](#)

Circonscription : Vosges (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 60302

Rubrique : Risques professionnels

Ministère interrogé : équipement

Ministère attributaire : transports, équipement, tourisme et mer

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 15 mars 2005, page 2635

Réponse publiée le : 11 avril 2006, page 4020