

Semaine sociale Lamy

www.wk-rh.fr

Drogues au travail

LES TESTS SALIVAIRES EN DÉBAT

Que certains salariés se droguent, c'est une évidence statistique. Que certains restent sous l'effet de drogues alors qu'ils sont au travail : c'est dangereux. Les tests salivaires permettent de prévenir ce danger. Un médecin, un biologiste et un juriste débattent de cette question.

Jean Costentin,
Professeur à la faculté de
médecine et de pharmacie
de l'Université de Rouen

Jean-Pierre Goullé,
Professeur à la faculté de
médecine et de pharmacie
de l'Université de Rouen

Laurent Gamet, Maître de
conférences à l'Université
Paris 13 et à l'IEP de Paris,
Avocat associé, Flichy
Grangé Avocats

Sommaire

2 Éditorial

Le modèle de Turin

2 Actualités

Négociation collective en 2011 : le dynamisme se poursuit

4 Forum

Consommation de drogues par le salarié et tests salivaires

Entretien avec **Jean Costentin** et **Jean-Pierre Goullé**, Professeurs à la faculté de médecine et de pharmacie de l'Université de Rouen

et **Laurent Gamet**, Maître de conférences à l'Université Paris 13 et à l'IEP de Paris, Paris Sorbonne Cité, Avocat associé, Flichy Grangé Avocats

9 Jurisprudence

Au fil du harcèlement moral... Ariane et les trois Moires

Patrice Adam, Maître de conférences à l'Université de Lorraine

16 Indicateurs économiques

Que certains salariés se droguent, c'est une évidence statistique. Que certains restent sous l'effet de drogues alors qu'ils sont au travail : c'est dangereux. Les tests salivaires permettent de prévenir ce danger. Un médecin, un biologiste et un juriste débattent de cette question.

Consommation de drogues par le salarié et tests salivaires

Entretien avec

Jean Costentin et

Jean-Pierre Goullé

Professeurs à la faculté de médecine et de pharmacie de l'Université de Rouen et Laurent Gamet

Maître de conférences à l'Université Paris 13 et à l'IEP de Paris,

Paris Sorbonne Cité, Avocat associé, Flichy Grangé Avocats

Semaine sociale Lamy :

Beaucoup de salariés se droguent-ils ? Disposez-vous de statistiques ?

Jean-Pierre Goullé : Selon de récentes statistiques, publiées le 16 janvier 2012 par l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES), en France, l'usage en milieu professionnel par

les 16-64 ans d'alcool et de drogues est le suivant :

- alcool, usage quotidien : 7,7 % ;
- cannabis, usage au moins une fois dans l'année : 6,9 % ;
- cocaïne, usage au moins une fois dans la vie : 3,8 % ;
- amphétamines, usage au moins une fois dans la vie : 3,3 %.

Dans le secteur spécifique de la construction, les consommations observées sont encore plus importantes :

- alcool, usage quotidien : 13,4 % ;
- cannabis, usage au moins une fois dans l'année : 13 % ;
- cocaïne, usage au moins une fois dans la vie : 5,6 % ;
- amphétamines, usage au moins une fois dans la vie : 3,8 %.

Jean Costentin : Compte tenu de l'ignorance, de l'indifférence et de maintes déclarations fallacieuses, le cannabis connaît une diffusion quasi pandémique. Elle affecte très spécialement les jeunes de notre pays. Ainsi, parmi les 27 États membres de l'Union européenne, les jeunes français occupent la « pôle position » de sa consommation.

Quels sont les effets et les dangers que présente la consommation par le salarié de substances ou plantes classées comme stupéfiants ?

J. C. : Disons les choses très nettement : le salarié sous l'effet de la drogue est un grand danger pour

lui-même et pour les autres. Prenons un exemple pour faire comprendre ce danger : celui du conducteur d'un engin à moteur, sur un chantier, sous l'effet du cannabis.

L'éveil est évidemment indispensable à la conduite. La somnolence, l'endormissement, sont à l'origine de près d'un tiers des accidents de la voie publique. Or le cannabis a des effets psycholeptiques, sédatifs et même, à un certain degré, hypnogènes/hypnotiques.

Si l'éveil est indispensable pour la conduite, il est loin d'être suffisant. Cet éveil doit permettre l'attention. L'attention correspond à cette capacité de faire le vide, ou du moins un vide relatif, dans un environnement qui nous bombarde de trop nombreux stimuli. Il nous faut privilégier, mettre en exergue, ceux qui sont pertinents, en ce qu'ils s'intègrent dans la réflexion ou dans l'action entreprise. La focalisation d'attention doit évidemment choisir ses objets. La focalisation de l'attention auditive, par exemple, sélectionne dans l'ensemble des sons perçus, au sein de la musique émise par le poste et/ou la conversation engagée, un crissement de pneus ou un klaxon. L'attention c'est aussi, parmi la multitude des idées qui nous assaillent, la capacité d'en privilégier une, instantanément. Or le cannabis défocalise totalement l'attention ; il donne, d'une certaine façon, une vision « cinématographique ». Qui trop embrasse d'informations n'en étreint plus aucune... L'attention est évidemment intimement reliée au temps de réaction ; soutenue, elle l'abrège, alors que la distraction l'allonge. C'est ainsi que le cannabis allonge les temps de réaction. Comme chez le patient schizophrène, le cannabis, reproduisant une anomalie caractéristique de cette affection, perturbe les systèmes de filtration cérébrale. Le sujet accorde alors une importance exagérée à des signaux mineurs, non pertinents et, à partir d'eux, effectue une construction mentale coupée de la réalité. C'est, *stricto sensu*, le délire. Le délire correspond à une interprétation erronée d'éléments empruntés à la réalité, dans une construction irréaliste ; tel un rêve éveillé.

Une lumière rouge envahissant le champ de la pensée, déclenche une construction mentale fallacieuse, qui fait imaginer, par exemple, un incendie, une explosion, un jaillissement de sang. Délirer, c'est, étymologiquement, sortir du sillon de la pensée normale pour développer une pensée coupée de la réalité, faite de fausses interprétations, suscitant évidemment des comportements inadaptés.

Par ailleurs, le cannabis altère la mémoire à court terme. La mémoire à court terme concerne brièvement des événements spécifiques. La vision d'un feu clignotant rouge annonce une barrière de passage à niveau fermée; si je n'y ai pas porté une attention sélective, si je ne l'ai pas interprétée comme telle, si cette information n'a pas laissé de trace, je maintiens ma vitesse et fonce vers cette barrière abaissée.

Le tétrahydrocannabinol (THC), le principe actif majeur du cannabis, ajoute aux effets précédents une intense désinhibition. Toutes nos actions sont issues d'un compromis entre l'inhibition, qui incite à la prudence, voire à l'abstention (peur paralysante), et la désinhibition, qui valorise tous les aspects positifs et relativise, voire occulte, les aspects négatifs. Cette désinhibition fait considérer, par exemple, qu'on a le temps de doubler, qu'au croisement que l'on traverse il ne peut arriver personne sur le côté, ou qu'il n'y aura personne en face quand on franchira la bande jaune en haut de la côte...

Enfin, le contrôle inconscient de nos

programmes moteurs, qui contribue de façon éminente à notre habileté motrice, est assuré par une structure située dans la partie toute postérieure du cerveau, le cervelet. Le cervelet ajuste en permanence nos gestes pour assurer leur précision, pour les rendre conformes à ce qui est attendu du programme moteur, pour assurer leur coordination. De fait, la lésion du cervelet ou ses perturbations par certaines drogues (alcool, cannabis...) suppriment l'harmonie, la précision des mouvements qui deviennent décomposés, maladroits, approximatifs, dysmétriques, imprécis. Le cervelet comporte une très forte densité des cibles biologiques, sorte de guichets auxquels vient frapper le THC, que sont les récepteurs CB1; ils sont aussi, et d'abord, ceux de substances endogènes au cerveau, les endocannabinoïdes, dont le cannabis, par son THC, vient caricaturer les effets, en induisant des troubles de l'équilibre et de la coordination.

La présence de cannabis altère donc de nombreuses fonctions susceptibles de modifier gravement le comportement d'un individu en raison de l'altération des appréciations temporelles et spatiales :

- diminution du champ visuel;
- mésestimation des distances et des vitesses;

- difficultés à évaluer le temps;
- difficultés à reconnaître les objets;
- instabilité des images, hallucinations;
- augmentation du temps de réaction.

À ces altérations, il convient d'ajouter des effets connus sur la conduite d'engins ou de véhicules, à l'origine de décisions inadaptées et incohérentes, aggravés par des troubles du comportement :

- désinhibition;
- euphorie avec sentiment d'invincibilité;
- prise de risque fréquente.

La démonstration est ainsi faite que le salarié sous l'effet du cannabis est un grand danger pour lui et pour les autres. J'ai pris l'exemple d'un conducteur d'engin, mais vous aurez compris que tout salarié sur un chantier, même à pied, est également dangereux pour lui et pour les autres, compte tenu des effets précédemment exposés de la drogue.

La polytoxicomanie est sans doute un facteur aggravant ?

J. C. : L'association alcool-cannabis est très fréquente. Plusieurs études montrent que le cannabis incite à la consommation d'alcool et que, sur la route, cette association est particulièrement dangereuse, puisqu'elle multiplie d'un facteur 14 le risque d'avoir un accident mortel.

Les effets du cannabis sur l'accidentalité routière ou professionnelle sont majorés, non seulement par l'alcool, mais aussi par divers médicaments psychotropes dont il est fait un usage

de plus en plus fréquent. Il peut s'agir des anxiolytiques benzodiazépiniques ou d'antihistaminiques H1, dont certains sont utilisés à des fins antiallergiques; il peut s'agir encore des reliquats matinaux d'hypnotiques incomplètement éliminés au lever. On déplorera également l'association avec des agents utilisés pour s'opposer aux actions d'une substance ayant un rôle important dans les communications entre neurones (un neuromédiateur, l'acétylcholine). Nombreux sont ces antagoistes de l'acétylcholine, actifs au niveau cérébral, tels certains antidépresseurs, antipsychotiques, antiparkinsoniens, antiallergiques, antispasmodiques, antiarythmiques cardiaques...

L'employeur doit-il prévenir le fait que certains salariés sont sous l'emprise de stupéfiants ?

Laurent Gamet : L'employeur ne peut ignorer, comme il vient d'être dit, qu'une proportion significative de salariés, sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue, présentent un risque pour eux-mêmes et pour leurs collègues. Or, l'employeur a l'obligation de prévenir les risques professionnels. C'est l'article L. 4121-1 du Code du travail qui l'impose. L'employeur doit prendre les



Le salarié sous l'effet du cannabis est un grand danger pour lui et pour les autres »

●●● mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures doivent comprendre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'article L. 4121-2 du Code du travail précise que ces mesures doivent être mises en œuvre selon les principes généraux de prévention suivants : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source. La jurisprudence est d'une grande sévérité pour l'employeur. Elle le rend débiteur d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité. Et si l'employeur avait conscience d'un danger, ou aurait dû avoir conscience d'un danger, et n'a rien fait pour préserver les salariés de ce danger, une faute inexcusable est retenue. La faute inexcusable pourrait ainsi être plaidée si un salarié en état d'alcoolémie ou sous l'emprise de stupéfiants provoque un accident dont serait victime un autre salarié, qui soutiendra que l'employeur n'a pas cherché à prévenir un risque, dont il aurait dû avoir conscience.

Par ailleurs, l'employeur qui méconnaît son obligation de sécurité

s'expose à des poursuites pénales au titre du délit de risques causés à autrui, prévu et réprimé par l'article 223-1 du Code pénal, du délit d'atteintes involontaires à l'intégrité de la personne, prévu et réprimé par l'article 222-19 du Code pénal, et du délit d'homicide involontaire, prévu et réprimé par l'article 221-6 du Code pénal.

Comment alors prévenir les risques liés au fait que certains salariés soient sous l'emprise de substances stupéfiantes ?

L. G. : L'employeur a, tout d'abord, la possibilité d'organiser des actions de sensibilisation aux dangers de la drogue. Mais cela ne suffit sans doute pas. Lorsque l'employeur entend sérieusement prévenir sur le lieu de travail la présence de salariés sous l'emprise de la drogue, il devrait indiquer, dans le règlement intérieur, la possibilité de recourir à des tests salivaires de dépistage de substances ou plantes classées comme stupéfiants. Ces tests de dépistage, lorsqu'ils sont positifs, permettent à l'employeur de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, et ainsi, en ordonnant le retrait du salarié, d'éviter la survenance d'un accident. Les salariés dépistés positifs peuvent ensuite être orientés vers les services de santé au travail afin d'être pris en charge et de prévenir le risque de répétition.



Les tests salivaires sont utilisés dans le cadre de la sécurité routière. Un test sanguin doit confirmer s'ils sont positifs »

Ces tests salivaires sont-ils disponibles dans le commerce ?

L. G. : Oui. Il suffit de procéder à une simple recherche sur Internet. Les modèles utilisés par les forces de l'ordre y sont d'ailleurs facilement accessibles.

Quid de la fiabilité de ces tests salivaires de dépistage ?

J.-P. G. : La fiabilité des tests salivaires est globalement excellente. Elle est proche de 100 % en termes de spécificité et de sensibilité pour la cocaïne et les opiacés. Toutefois, il existe quelques faux positifs pour les amphétamines et quelques faux négatifs pour le cannabis.

Les tests salivaires permettent-ils de détecter uniquement les sujets dont le discernement est altéré ? Quid du salarié qui fume du cannabis pendant ses vacances et qui revient frais et dispo au travail ?

J.-P. G. : L'intérêt des tests salivaires, contrairement aux tests urinaires, est qu'ils sont équivalents aux tests sanguins. Un test positif indique donc que le sujet est encore sous l'influence de la drogue. C'est ce

dispositif qui est utilisé dans le cadre de la sécurité routière : dépistage salivaire et, en cas de positivité, confirmation par un dosage sanguin. Un salarié qui fume du cannabis pendant ses vacances pourrait avoir un test urinaire positif lors de son retour au travail, mais le test salivaire et le dosage sanguin seront négatifs.

Ces tests ne portent-ils pas atteinte aux droits des personnes et à la liberté du salarié ?

L. G. : Les articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail disposent que l'employeur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Quelles libertés et quels droits seraient atteints ? Il peut y avoir discussion. Et à supposer qu'une liberté du salarié ou qu'un droit des personnes soit en jeu, il ne saurait être contesté que l'utilisation des tests salivaires est justifiée par un objectif de prévention des risques professionnels et proportionnée au but recherché, dans la mesure où il n'y a pas de procédé moins contraignant pour satisfaire le but recherché.

Les tests salivaires de dépistage de la drogue ne présentent-ils pas des problèmes d'éthique ?

L. G. : Le 19 mai 2011, le Conseil consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé

(CCNE) a rendu public son avis n° 114 relatif à l'« Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail. Enjeux éthiques liés à leurs risques et à leur détection ». Le CCNE avait été saisi par la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT) sur « la possible utilisation du dépistage de produits illicites en milieu de travail ». Selon le CCNE : « À condition d'être uniquement une intervention dérogatoire de la société dans l'exercice des libertés individuelles, le dépistage médical de l'usage des produits illicites en milieu de travail est acceptable au plan éthique [...] »

L'employeur peut-il pratiquer lui-même le test salivaire sur ses salariés ? Ne s'agit-il pas d'un examen de biologie médicale ne pouvant être pratiqué que par un médecin ou un biologiste médical ?

L. G. : Si le test salivaire était un examen de biologie médicale, il ne pourrait être pratiqué que par un biologiste médical. L'article L. 6211-7 du Code de la santé publique dispose en effet que : « un examen de biologie médicale est réalisé par un biologiste médical ou, pour certaines phases, sous sa responsabilité. » Cependant, le test salivaire n'est pas un examen de biologie médicale. L'examen de biologie médicale est défini par l'article L. 6211-1 du Code de la santé publique : « Un examen de biologie médicale est un acte médical qui concourt à la prévention, au dépistage, au diagnostic ou à l'évaluation du risque de survenue d'états pathologiques, à la décision et à la prise en charge thérapeutiques, à la détermination ou au suivi de l'état physiologique ou physiopathologique de l'être humain. »

La réglementation donne une liste des actes médicaux en indiquant quel professionnel de santé (médecins, auxiliaires médicaux et directeurs de laboratoires d'analyses médicales non médecins) peut les pratiquer. Cette liste est fixée par un arrêté du 6 janvier 1962. Le test salivaire n'y figure pas. Le test salivaire, à simple visée de dépistage, parce qu'il n'est pas un acte médical, n'est pas un acte de biologie médicale. C'est d'ailleurs ce qu'indique très clairement l'article L. 6211-3 du Code de la santé publique selon lequel : « ne constituent pas un examen de biologie médicale un test, un recueil et un traitement de signaux biologiques, à visée de dépistage, d'orientation diagnostique ou d'adaptation thérapeutique immédiate. »

Tout comme les tests de dépistage de la grossesse ou du contrôle de la glycémie, les tests de dépistage de substances ou de plantes classées comme illicites ne sont pas des examens de biologie médicale. Leur utilisation n'est pas plus réservée aux seuls médecins ou biologistes médicaux qu'est réservée à

ce personnel de santé l'utilisation des tests de grossesse. En revanche, l'analyse de sang est un examen de biologie médicale.

C'est cette distinction très claire que reprennent les articles L. 235-2 et R. 235-3 du Code de la route, en matière de dépistage de la drogue par les forces de police. Ces textes prévoient que les examens de biologie médicale, principalement la prise de sang, doivent être réalisés par des médecins ou des biologistes, alors qu'en amont, les dépistages salivaires peuvent être pratiqués par les policiers et par les gendarmes parce qu'il ne s'agit pas d'examens de biologie médicale.

Le biologiste et le médecin partagent-ils cette analyse juridique ?

J.-P. G. et J. C. : Tout à fait. Le biologiste et le médecin que nous sommes confirment qu'un test de dépistage salivaire n'est pas un examen de biologie médicale, à la différence d'un dosage sanguin.

Le personnel de santé au travail ne pourrait-il pas pratiquer ces tests salivaires ?

L. G. : En théorie, cela peut être envisagé. Mais, en pratique, le recours au médecin du travail est difficile ou interviendrait trop tard, dans la plupart des situations. L'employeur qui soupçonne un salarié d'être sous l'emprise de substances

stupéfiantes, doit pouvoir réaliser ce contrôle sans délai afin d'écarter rapidement le salarié

dangereux de son poste de travail, comme c'est d'ailleurs déjà le cas aujourd'hui avec les alcootests. Or, il faut le plus souvent plusieurs semaines pour avoir un rendez-vous auprès de la médecine du travail ; il y a même pénurie de médecins du travail dans de nombreux endroits, de sorte que les visites médicales obligatoires ne peuvent avoir lieu. C'est une fantaisie que de soutenir qu'un médecin du travail puisse être dépêché rapidement sur un chantier, par exemple, ou qu'un rendez-vous puisse être rapidement pris avec le médecin du travail pour pratiquer le test. L'employeur ne peut laisser sur le chantier un salarié, dont l'état laisse supposer qu'il est sous l'emprise de la drogue, plusieurs jours durant, au motif qu'il n'a pas vu le médecin du travail.

Dans quelles conditions l'employeur peut-il pratiquer des tests salivaires ?

L. G. : Par analogie avec les règles légales et jurisprudentielles qui entourent le recours à l'éthylotest, le recours au test salivaire doit être prévu par le règlement intérieur. Et cette mesure ne peut concerner que les salariés qui, eu égard à la nature de leurs fonctions, exposent les



Le dépistage salivaire n'est pas un examen de biologie médicale. L'employeur doit pouvoir réaliser ce contrôle »



●●● personnes ou les biens à un danger s'ils sont sous l'emprise de drogues. Ainsi, sur les chantiers, par exemple, outre les conducteurs d'engins, les travailleurs à pied qui évoluent entre ces engins devraient aussi être concernés par ce type de tests; le risque d'écrasement ou de chute devient en effet plus important si leur discernement est altéré. Le règlement intérieur doit en outre prévoir la possibilité de contester les résultats du test. Enfin, même si la jurisprudence ne l'exige pas, il est préférable de prévoir la présence d'un tiers lors du contrôle.

Le salarié contrôlé positif à la drogue sur le lieu de travail peut-il être sanctionné ?

L. G. : Depuis longtemps la Cour de cassation considère que l'état d'ébriété du salarié peut justifier son licenciement pour faute grave, surtout si, de par sa fonction, il met en danger la sécurité des biens et des personnes. Il en va également ainsi en cas de contrôle positif à la drogue. C'est d'ailleurs ce qu'à récemment jugé la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 27 mars 2012 (n° 10-19.915) concernant un steward contrôlé positif au cannabis. ■

EXTRAITS DES ARRÊTS

► TESTS SALIVAIRES ET EXPERTISE CHSCT

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 octobre 2011), qu'en 2008, la RATP a ajouté à sa campagne de lutte contre les addictions développée depuis 2004, un volet de lutte contre les toxicomanies; que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement Bus s'est réuni le 17 septembre 2009 pour donner son avis sur l'introduction, dans le règlement intérieur, de dispositions pour le dépistage de produits stupéfiants au moyen de tests salivaires pratiqués par des agents d'encadrement avec une possibilité de « contre-expertise » selon le même procédé;

Attendu que la RATP fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande d'annulation de l'expertise décidée par le CHSCT et de la condamner à lui payer une somme au titre de la prise en charge de ses frais de procédure [...]

Mais attendu que la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a retenu que le dispositif soumis au CHSCT ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale, en a exactement déduit, sans avoir à se prononcer sur les actions d'information accomplies par ailleurs par l'employeur, qu'il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des agents concernés; que le moyen n'est pas fondé;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

► **Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382**

► CONSOMMATION DE PRODUITS STUPÉFIANTS ET FAUTE GRAVE

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Papeete, 1^{er} avril 2010), que M. X..., engagé le 30 avril 2003 par la société Air Tahiti Nui en qualité de personnel navigant commercial, a été licencié pour faute grave, le 30 juillet 2007, une consommation de produits stupéfiants lui étant reprochée [...]

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave [...]

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail;

Et attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié, qui appartenait au « personnel critique pour la sécurité », avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols, et retenu que se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, il n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait ainsi fait courir un risque aux passagers, la cour d'appel a pu en déduire qu'il avait commis une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail;

Que les moyens ne sont pas fondés;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

► **Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915**