



## Dépistage salivaire de drogue

### Peut-on procéder à un dépistage salivaire de drogue sur un salarié ?

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés. Ainsi, si un salarié arrive en état d'ébriété au travail, il est possible de pratiquer un test d'alcoolémie sous certaines conditions. Mais concernant le dépistage de drogue, est-il possible d'appliquer les mêmes règles ?

### Test d'alcoolémie : les règles applicables

Il peut être prévu, dans le règlement intérieur, la possibilité de contrôler l'état d'ébriété d'un salarié, via un éthylotest, mais sous certaines conditions :

- ✓ le contrôle ne peut pas porter sur tous les salariés sans distinction ;
- ✓ les salariés concernés doivent pouvoir contester ce test d'alcoolémie, en demandant une contre-expertise ou un second test.

Le test peut être effectué par l'employeur ou par toute autre personne qu'il aura désignée. Il est fortement conseillé qu'une tierce personne assiste également à ce test.

Le règlement intérieur prévoit les modalités de la vérification de l'état d'ébriété des salariés. Sans une telle clause, le contrôle est illicite. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, il pourra s'agir d'une note de service répondant aux mêmes formalités de dépôt et publicité que le règlement intérieur.

### Test salivaire de dépistage de drogue : différent d'un test d'alcoolémie ?

Le Conseil d'Etat considère que le test salivaire de détection immédiate de produit stupéfiants qui révèle par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale.

**Oui**, l'employeur peut procéder à un test salivaire de dépistage de drogue, car ce test ne requiert pas l'intervention d'un médecin. Il peut également être fait par un supérieur hiérarchique ou une personne habilitée dans l'entreprise.

Pour procéder à un test salivaire, il faudra que la mise en place du dispositif figure dans le règlement intérieur. Comme pour l'éthylotest, les modalités de ce contrôle ne peuvent 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 (Code du travail, art. L. 1121- 1 et L. 1321-3).

## Accident de travail et congés payés

### Pendant un arrêt suite à un accident du travail, l'acquisition des congés payés est-elle suspendue ?

La loi prévoit qu'un salarié arrêté suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle continue à bénéficier de l'acquisition de droits à congés payés durant son absence. Les périodes d'arrêt suite à un accident du travail sont en effet assimilées à du temps de travail effectif et sont donc prises en compte, au même titre que les périodes réellement travaillées, pour l'acquisition et le calcul du nombre de jours de congés payés.

Une limite toutefois : cette prise en compte est faite dans la limite d'une durée ininterrompue de douze mois (sauf périodes de rechute).

Pendant son arrêt pour accident du travail, contrairement à l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle qui ne génère pas de droits à congés (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), le salarié continue par conséquent d'acquérir des jours de congés payés comme s'il avait été présent dans l'entreprise et y avait travaillé.

#### NOTEZ-LE :

L'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet, suite à un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation, est désormais, comme l'accident du travail, assimilé à un temps de travail effectif ouvrant droit aux jours de congés payés.

Pour tout renseignement, nous contacter : [www.cftcoptical.com](http://www.cftcoptical.com)