

# Drogues et alcool en entreprise

L'employeur doit protéger la santé des ressources humaines. Et aussi garantir leur sécurité. Quels sont ses devoirs et obligations dans le domaine des substances illicites?

**MARIANNE FAVRE-MOREILLON**

La consommation de drogues et d'alcool par les employés compromet la sécurité au travail et diminue leurs performances. A quelles conditions l'employeur peut-il effectuer un test de dépistage? En cas de résultat positif, quelles mesures est-il en droit de prendre? Un employé qui consomme de telles substances au travail peut-il être licencié avec effet immédiat?

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses employés. Il doit s'assurer qu'ils ne sont pas en danger en raison d'un collègue qui travaillerait sous l'emprise de l'alcool ou de drogues. Dans ce but, l'employeur est en droit d'interdire la consommation de drogues et d'alcool avant, pendant et après le travail. Une telle interdiction doit être introduite par le biais d'une directive écrite, qui sera portée à la connaissance des employés. Cette directive doit préciser clairement l'interdiction et les sanctions en cas de violation. Les tests de dépistage constituent un moyen efficace pour déterminer si un employé travaille sous l'emprise de drogues ou d'alcool.



Getty

**PROCÉDURE.** L'interdiction de consommer de l'alcool ou des drogues doit se faire par le biais d'une directive écrite.

**SÉCURITÉ.** Un test de dépistage peut être effectué uniquement si la violation d'une norme de sécurité peut mettre en danger la vie d'employés ou de tiers. Tel est notamment le cas des employés qui travaillent sur des échafaudages, toits, grues, lignes à haute tension, les médecins, infirmières, éducateurs, chauffeurs-livreurs ainsi que les employés qui manient des substances dangereuses, telles que des produits hautement toxiques ou inflammables.

Lorsqu'un tel risque n'existe pas (employés de bureaux, informaticiens, comptables, etc.), les tests de dépistage ne sont en principe pas admissibles. Avant chaque test de

dépistage, l'employé doit obligatoirement donner son consentement de manière libre, spécifique et exprès. Si l'employé refuse d'effectuer un test, alors qu'il existe des risques importants en matière de sécurité, il peut être licencié de manière ordinaire. Un congé immédiat serait injustifié. En revanche, lorsque les risques de sécurité sont minimes, l'employé est en droit de refuser de se soumettre au test. S'il est licencié, le congé peut être qualifié d'abusif.

**DÉROULEMENT.** Un test de dépistage doit impérativement être effectué par un médecin. Quel que soit le résultat, les frais sont à la charge exclusive de l'em-

ployeur. En outre, le temps consacré à effectuer le test constitue du temps de travail rémunéré. Le résultat est soumis au secret médical. Le médecin ne peut pas indiquer à l'employeur si le collaborateur a consommé des drogues ou de l'alcool. Il peut uniquement le renseigner sur l'aptitude de l'employé à exercer son emploi. Si le médecin considère que l'employé est inapte à travailler, ce dernier peut être licencié moyennant le respect de son délai de congé.

**FLAGRANT DÉLIT.** Le licenciement immédiat d'un employé qui consomme des drogues ou de l'alcool sur son lieu de travail se justifie lorsqu'il existe des risques importants en matière de sécurité ou si l'employé est en contact direct avec la clientèle. En effet, cela peut nuire gravement à l'image et à la réputation de l'employeur.

Selon le Tribunal fédéral, un congé immédiat peut également se justifier si la consommation de drogues ou d'alcool nuit à la qualité du travail fourni ou au climat au sein de l'entreprise. Toutefois, le licenciement immédiat d'un responsable informatique pour consommation d'héroïne a été qualifié d'injustifié. Cette consommation n'avait pas eu de conséquences sur son travail, ni sur le climat au sein de l'entreprise. Un avertissement préalable était nécessaire avant le licenciement. ■