



Alcool et drogues sur le lieu de travail

La consommation d'alcool ou de drogues peut compromettre la sécurité au travail et le climat au sein de l'entreprise. Quels sont les droits et les obligations de l'employeur ?

Protection de la santé

En vertu des articles 6 de la Loi fédérale sur le travail (LTr) et 328 du Code des obligations (CO), l'employeur est tenu de protéger la santé et la personnalité du collaborateur. L'employeur doit veiller en particulier à ce que le travailleur ne puisse pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants.

Responsabilité

Pour satisfaire son obligation de protection, l'employeur diligent doit prohiber toute consommation d'alcool ou de drogues, non seulement pendant les heures de travail mais également pendant les pauses et avant l'entrée en service. L'employeur qui a autorisé ou toléré la consommation d'alcool ou de drogues durant les heures de travail ou les pauses court le risque d'engager sa responsabilité en cas d'accident.

Licéité des tests de dépistage

A certaines conditions, pour protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs, l'employeur peut recourir à des contrôles pour déceler la consommation de drogues ou d'alcool. Le fait, pour un collaborateur, de subir un test de dépistage constitue une atteinte grave à sa personnalité. Dès lors, des conditions strictes doivent être remplies pour l'effectuer.

Selon le Préposé fédéral à la protection des données, les tests de dépistage sont réputés admissibles uniquement lorsque l'intérêt en matière de sécurité est prépondérant par rapport à la protection de la personnalité.

La sécurité est réputée prépondérante lorsque la consommation d'alcool ou de drogues pourrait mettre en danger la vie du collaborateur concerné, de collègues ou de tiers. Sont particulièrement visés les chauffeurs professionnels, les médecins, les grutiers ou les policiers. Il en va de même des collaborateurs qui travaillent avec des machines dangereuses ou des produits toxiques. Dans ces cas, des tests même préventifs peuvent être effectués.

Les professions qui ne présentent pas de risque particulier ne peuvent, en principe, pas faire l'objet de contrôle, sauf si l'employeur a un soupçon concret de consommation d'alcool ou de drogues pendant les heures de travail. Il en va ainsi, du collaborateur qui titube ou tient des propos incohérents. Les tests de dépistage, pour les professions sans risque particulier, ne peuvent pas être systématiques ou préventifs.

Dans tous les cas, le consentement du collaborateur est requis pour tout test de dépistage. En cas de refus, il ne peut y être contraint. Il doit être averti de la possibilité pour l'employeur de prendre des sanctions, notamment des réprimandes ou avertissements, en cas d'opposition.

Modalités des tests de dépistage

Avant d'effectuer tout test, l'employeur doit établir une directive sur l'interdiction de la consommation d'alcool ou de drogues au sein de l'entreprise qui précise le but et les modalités du test de dépistage ainsi que les conséquences en cas de résultat positif.

Ensuite, tout test de dépistage doit être effectué par du personnel médical et protégé par le secret médical. Le médecin chargé du test ne devra informer l'employeur que sur la capacité du collaborateur à assumer ou non ses tâches contractuelles. Il n'est pas habilité à donner les résultats du test.

Enfin, pour des raisons de preuve, l'employeur obtiendra le consentement du collaborateur par écrit. En pratique, l'employeur fera signer un talon d'acceptation de la directive sur l'interdiction de la consommation d'alcool ou de drogues.

Conséquences d'un test de dépistage positif

Si le test est positif, l'employeur devra refuser la prestation de travail du collaborateur pour la journée en question. Dans la mesure où cette situation constitue un empêchement fautif de travailler, le collaborateur n'aura pas droit à son salaire pour ce jour-là.

L'employeur pourra également prendre des sanctions à l'égard du collaborateur en fonction des circonstances. Celles-ci peuvent aller de l'avertissement au licenciement ordinaire, voire au licenciement immédiat en fonction de la gravité.

Il est à préciser qu'un licenciement immédiat suite à un test de dépistage positif doit être prononcé avec la plus grande vigilance. En effet, un problème de dépendance peut être considéré comme une maladie inhérente à la personnalité et, par conséquent, le licenciement immédiat pourrait être injustifié.