

Tests de dépistage d'alcool et/ou de drogue chez des travailleurs

Doc	a110006
Date de publication	01/10/2005
Origine	NR
	Alcoolisme
	Médecine du travail
Thèmes	Secret professionnel
	Consentement éclairé
	Toxicomanie

Le président de la commission de surveillance médicale d'une asbl demande au Conseil national si un conseiller en prévention - médecin du travail est autorisé à pratiquer des tests de dépistage d'alcool et/ou de drogue chez des travailleurs, et si oui, à quelles conditions?

Avis du Conseil national :

Le Conseil insiste sur la distinction entre ébriété, ivresse et usage d'alcool et/ou de drogue. L'ivresse est définie par la Cour de Cassation (13.02.02) comme « un état d'une personne qui n'a plus le contrôle permanent de ses actes, sans qu'il soit requis qu'elle ait perdu la conscience de ceux-ci ». Cet état rend le travailleur inapte et doit justifier l'écartement provisoire de son poste de travail . Dans ce cadre, les données de l'examen clinique sont habituellement suffisantes pour permettre au conseiller en prévention - médecin du travail de prendre sa décision. La détermination de la cause de l'état d'ivresse ne relève de sa mission que si elle est susceptible d'être due aux conditions de travail - exposition à certaines substances chimiques par exemple.

En ce qui concerne le constat d'une assuétude, il faut relever que l'article 3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé du travailleur prévoit :

f : « ... d'éviter l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles, ou qui représentent un danger pour la sécurité des autres travailleurs. »

g : « ... de fonder la décision relative à 'aptitude au travail d'un travailleur ,au moment de l'examen médical, en prenant en considération :

1° le poste de sécurité ou le poste de vigilance qu'il occupe ou va occuper effectivement et qui peut mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs ... »

L'article 28 du même arrêté prévoit de son côté :

« L'évaluation préalable de la santé doit inclure au moins les prestations suivantes :

1° l'établissement et l'enregistrement de l'anamnèse professionnelle et des antécédents médicaux du travailleur ;

- 2° un examen clinique de l'état général et des examens biométriques appropriés ;
- 3° la recherche des anomalies et des contre indications au poste de travail à occuper ou à l'activité à réaliser effectivement. »

Une imprégnation alcoolique et un usage de drogue peut diminuer la vigilance et le temps de réaction d'un travailleur occupant un poste de sécurité ou de vigilance, et ce sans que celui-ci ne présente de signes d'ébriété. De telles situations peuvent soulever des conflits de valeurs entre la responsabilité du médecin, la protection de la vie privée et le droit au travail du travailleur. Devant ce possible conflit, le Conseil national peut admettre que, en sus des situations où la loi prévoit la réalisation de ces tests, certaines situations justifient la réalisation de tests de dépistage d'alcool et/ou de drogues chez des travailleurs ou des candidats à un poste de sécurité ou de vigilance tels que définis dans l'arrêté du 28 mai 2003.

Il partage l'avis émis par le Comité d'Ethique de votre association. Ces tests doivent répondre aux conditions définies dans l'avis du Conseil national du 20 mars 1993, dont les dispositions reprises à l'arrêté du 28 mai 2003 ne justifient pas la remise en question.

L'évaluation de l'aptitude à occuper un poste de sécurité ou de vigilance doit en premier lieu reposer sur des méthodes d'analyses cliniques, sur le comportement du travailleur, sa réponse à des tests fonctionnels adaptés à la fonction à exercer. Ce n'est que dans les cas où l'approche clinique ne permet pas de conclure, ou pour étayer un avis concernant l'aptitude à la fonction que le conseiller en prévention - médecin du travail peut envisager de procéder à des tests de dépistage d'alcool et/ou de drogues.

Ces tests doivent répondre aux conditions suivantes qui ne sont pas limitatives (avis du Conseil national du 20 février 1993, BCN n° 60, juin 1993, p. 24) :

- a. trouver justification dans les risques et danger liés à l'exécution d'une fonction déterminée (principe de proportionnalité) ;
- b. être justifiés par les constatations d'un examen clinique préalable et ne pas être réalisés de manière systématique ;
- c. l'éventualité de ces examens doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail ou dans les conditions d'engagement dont les candidats travailleurs sont informés ;
- d. en l'absence de dispositions légales ou réglementaires à ce propos, ils requièrent le consentement du travailleur ou du candidat travailleur ;
- e. les tests doivent être effectués par un laboratoire agréé, avec du matériel validé ayant fait l'objet d'un consensus scientifique. Les valeurs normales doivent être clairement définies (abstention totale ou valeurs seuils) ;
- f. en cas de résultat positif, un examen de contrôle doit pouvoir être réalisé par un autre laboratoire agréé.

En ce domaine, comme dans l'entièreté de l'exercice de l'activité du conseiller en prévention-médecin du travail, celui-ci ne peut informer l'employeur que de l'aptitude ou de l'inaptitude du travailleur à occuper la fonction. Il ne peut révéler les raisons médicales de sa décision.