

Mettre en place un dépistage alcool & drogue conforme

La liste des points à cocher pour un contrôle qui tient devant la loi.

Un dépistage mal cadré est **annulable** (Cass. soc., 7 janvier 2026). Cette checklist reprend, étape par étape, ce qu'il faut sécuriser avant de contrôler vos salariés — cadre juridique, procédure et matériel.

1 · LE CADRE JURIDIQUE

- ☐ **Inscrire le dépistage au règlement intérieur.**
Obligatoire : sans clause, aucun test n'est opposable.
- ☐ **Limiter aux postes de sûreté et de sécurité.**
Principe de proportionnalité (art. L.1121-1 du Code du travail).
- ☐ **Soumettre le règlement intérieur au CSE.**
- ☐ **Transmettre le règlement intérieur à l'inspection du travail.**

2 · LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE

- ☐ **Définir les cas de contrôle.**
Inopiné en cas de comportement anormal, et/ou systématique à la prise de poste sur les postes visés.
- ☐ **Prévoir le droit à une contre-expertise médicale, à la charge de l'employeur.**
- ☐ **Garantir la confidentialité.**
Aucune donnée de santé conservée ; interprétation par le médecin du travail.
- ☐ **Informar les salariés du dispositif et de leurs droits.**

3 · LE BON MATÉRIEL

- ☐ **Test salivaire marqué CE pour les stupéfiants.**
C'est le seul dépistage que l'employeur peut administrer lui-même (l'urinaire relève d'un cadre médical).
- ☐ **Éthylotest certifié NF (X20702) pour l'alcool.**
- ☐ **Choisir le bon seuil.**
Le seuil haut cible l'imprégnation active : plus pertinent et plus défendable en entreprise.
- ☐ **Prévoir une analyse de confirmation en laboratoire** en cas de résultat contesté.

*Cette checklist a une vocation d'information et de prévention. Elle ne constitue ni un avis juridique ni un avis médical personnalisé.
Références : Cass. soc., 7 janvier 2026, n°24-12.244 ; article L.1121-1 du Code du travail.*