

● MODÈLE À PERSONNALISER · MISE À JOUR SEPTEMBRE 2026

Clause type de dépistage d'alcool et de stupéfiants.

À intégrer à votre règlement intérieur pour rendre vos contrôles opposables. Rédigée à partir des deux décisions qui font autorité.

5

articles à recopier et à adapter

4

formalités sans lesquelles la clause ne vaut rien

2016

l'arrêt du Conseil d'État qui autorise le test salivaire

2026

l'arrêt de cassation qui annule sans les modalités

Pourquoi cette clause est nécessaire

Ce que disent les deux décisions

Le Conseil d'État a jugé le 5 décembre 2016 (n° 394178) que le test salivaire de stupéfiants ne constitue pas un examen de biologie médicale : l'employeur peut le pratiquer, à condition que son règlement intérieur le prévoit, que seuls les postes dangereux soient visés et que le salarié puisse demander une contre-expertise. La Cour de cassation a rappelé le 18 mars 2026 (n° 24-17.302) que le non-respect de ces modalités prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, même lorsque le test est positif.

LA CLAUSE

Article X — Prévention des risques liés à l'alcool et aux stupéfiants

X.1 — Postes concernés

Afin de prévenir tout danger pour la sécurité et la santé des personnes et des biens, l'entreprise peut soumettre à un contrôle de consommation d'alcool et/ou de stupéfiants les salariés occupant les postes de sûreté et de sécurité suivants : [à compléter : conduite d'engins ou de véhicules, travail en hauteur, conduite de machines dangereuses, etc.].

X.2 — Modalités

Le contrôle est réalisé au moyen d'un éthylotest conforme à un type homologué (alcool) et/ou d'un test salivaire marqué CE (stupéfiants), à lecture instantanée. Le test salivaire, qui ne constitue pas un examen de biologie médicale, peut être réalisé par l'employeur ou une personne formée qu'il désigne. Le contrôle intervient en cas de comportement laissant présumer un état d'imprégnation, ou de façon planifiée sur les seuls postes visés au X.1, à l'exclusion de tout contrôle généralisé.

X.3 — Contre-expertise

Le salarié est informé, au moment du contrôle, de son droit d'en contester le résultat. Il peut demander sans délai une contre-expertise médicale, prise en charge par l'employeur.

X.4 — Confidentialité

Le résultat est strictement confidentiel. Aucune donnée de santé n'est conservée par l'employeur ; l'interprétation médicale relève du médecin du travail.

X.5 — Conséquences

Un résultat positif peut entraîner un retrait temporaire du poste à risque et, le cas échéant, une procédure disciplinaire, dans le respect des droits du salarié.

LA MISE EN ŒUVRE

Quatre étapes, dans cet ordre

01 Adaptez la liste des postes concernés (X.1) à votre activité.

Seuls les postes de sûreté et de sécurité peuvent être visés : c'est le principe de proportionnalité de l'article L. 1121-1.

02 Prévoyez la preuve de vos modalités.

Référence de l'appareil homologué, note désignant et formant les personnes habilitées, mention du droit de contester : c'est leur absence qui a fait annuler le licenciement en mars 2026.

03 Faites valider la clause par votre conseil avant insertion.

04 Soumettez le règlement au CSE, puis transmettez-le à l'inspection du travail.

Sans cette procédure, la clause n'est pas opposable.