

MODÈLE DE FICHE DE CONSTAT DE DÉPISTAGE (Alcool / Stupéfiants)

(Document confidentiel – À conserver par la direction ou DRH)

- Entreprise :
- Date : Heure du contrôle : h
- Lieu du contrôle :

1. SALARIÉ

- Nom et prénom du salarié :
- Poste occupé :

2. INTERVENANTS

- Identité du « testeur » (habilité) :
- Identité du témoin (obligatoire) :
Qualité du témoin (ex: DP, RH etc.) :

3. MOTIF DU CONTRÔLE

- ☐ Contrôle aléatoire / préventif
- ☐ État d'ébriété ou d'emprise apparent (comportement incohérent, problèmes d'équilibre, etc.)
- ☐ Suite à un incident ou accident matériel/corporel

4. MATÉRIEL UTILISÉ (traçabilité)

- Type de test : ☐ Éthylotest (alcool) ☐ Test salivaire (stupéfiants)
- Marque / Modèle :
- Numéro de lot :
- Date de péremption :

5. RÉSULTAT DU TEST

- ☐ RÉSULTAT NÉGATIF (aucune trace détectée)
- ☐ RÉSULTAT POSITIF (ou "NON NÉGATIF")
 - ↳ Substance détectée (si test salivaire) :
 - ↳ Taux affiché (si éthylotest) :
- ☐ REFUS DU SALARIÉ de se soumettre au test

6. NOTIFICATION DES DROITS ET MESURES (en cas de résultat positif)

➤ Droit à la contre-expertise

Le salarié reconnaît avoir été informé qu'il dispose du droit de contester ce résultat immédiat en demandant une **contre-expertise médicale ou biologique** (prise de sang ou test urinaire en laboratoire) dans les plus brefs délais.

- Le salarié **DEMANDE** une contre-expertise : ☐ OUI ☐ NON

NB : Les frais de cette analyse sont à la charge de l'employeur.

En l'absence de transmission des résultats de la contre-expertise par le salarié, ce dernier est informé que le résultat du test de dépistage initial réalisé ce jour sera considéré comme non contredit et définitivement établi. L'employeur sera alors fondé à s'y appuyer pour en tirer toutes les conséquences disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

➤ Mesure conservatoire de sécurité

En raison du résultat positif ou du refus, et pour prévenir tout risque d'accident, le salarié est retiré de son poste immédiatement.

- Transport retour organisé** : ☐ Taxi ☐ Proche contacté ☐ Raccompagnement par l'entreprise

NB : Il est formellement interdit de laisser le salarié conduire

7. SIGNATURES

Le salarié

atteste avoir été informé de ses droits

[En cas de refus de signer, le témoin coche ici ☐ et mentionne "Refus de signer"]

Le témoin

atteste de la réalité du résultat et de l'identité du salarié

Le « testeur »

certifie le respect de la procédure

Les fiches pratiques ou modèles mises en ligne sur le site de la direction du travail sont destinées à des informations synthétiques. Ces informations n'ont pas valeur légale ou réglementaire. Pour plus de précision, se reporter aux textes officiels.