

# Quelle procédure suivre en cas d'alcool ou de drogue au travail ?

## Réponse courte

En cas d'alcool ou de drogue au travail, l'employeur doit d'abord **écarter le salarié** de son poste pour garantir la sécurité conformément à l'article L.312-1. Une mise à pied conservatoire avec maintien du salaire peut être prononcée (art. L.124-10, §4). L'employeur dispose ensuite d'un délai de **8 jours** pour notifier sa décision. La procédure doit inclure la **constatation des faits** par témoignages, un entretien avec le salarié et une décision proportionnée allant de l'avertissement au licenciement pour **faute grave**. Le test de dépistage n'est autorisé que s'il est prévu par le règlement intérieur et proportionné au risque du poste. L'employeur doit respecter la **protection des données** (art. L.261-1).

## Définition

La procédure en cas de substance psychoactive au travail est l'ensemble des étapes que l'employeur doit suivre lorsqu'il constate qu'un salarié se trouve sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants sur le lieu de travail. Elle combine des mesures de **sécurité immédiate**, une procédure disciplinaire et, le cas échéant, un **accompagnement médico-social**.

## Questions fréquentes

### Comment documenter l'état d'un salarié ivre au Luxembourg ?

Par des témoignages écrits et datés décrivant l'état, le comportement et les circonstances observées. Un rapport d'incident signé par plusieurs témoins constitue la meilleure preuve, sans nécessiter de test biologique non autorisé.

### Faut-il impliquer la médecine du travail en cas de suspicion d'addiction ?

Oui, c'est fortement recommandé. La médecine du travail doit être associée dans les cas d'addiction pour proposer un accompagnement adapté et respecter la confidentialité des informations médicales conformément au RGPD.

### Quelle procédure suivre face à un salarié sous l'influence d'alcool ou de drogue au Luxembourg ?

L'employeur doit d'abord écarter le salarié de son poste pour des raisons de sécurité, prononcer une mise à pied conservatoire avec maintien du salaire, documenter les faits par témoignages, puis notifier sa décision dans les 8 jours suivant la mise à pied.

### Un test de dépistage est-il autorisé au travail au Luxembourg ?

Uniquement s'il est prévu par le règlement intérieur et proportionné au risque du poste. Les résultats sont couverts par le secret médical et la protection des données (art. L.261-1 et RGPD). Un test non prévu est illicite.

## Conditions d'exercice

Un test de dépistage ne peut être imposé que s'il est expressément prévu par le règlement intérieur et proportionné au risque du poste ; en dehors de ce cadre, les témoignages écrits restent le principal mode de preuve.

Obligation	Détail
<b>Sécurité immédiate</b>	Écarter le salarié du poste à risque (art. <a href="#">L.312-1</a> )
<b>Constataion des faits</b>	Documentation par témoignages écrits et datés
<b>Test de dépistage</b>	Uniquement si prévu par le règlement intérieur et proportionné au poste
<b>Mise à pied conservatoire</b>	Possible avec maintien du salaire (art. <a href="#">L.124-10</a> , §4)
<b>Délai de notification</b>	8 jours maximum après la mise à pied pour notifier la décision
<b>Protection des données</b>	Résultats médicaux confidentiels (art. <a href="#">L.261-1</a> et RGPD)

## Modalités pratiques

La confidentialité médicale doit être préservée tout au long de la procédure : les résultats du médecin du travail ne peuvent jamais figurer tels quels dans un dossier disciplinaire sans violer l'article [L.261-1](#).

Étape	Détail
<b>Mise en sécurité</b>	Retirer le salarié de son poste, organiser son retour à domicile en sécurité
<b>Constataion</b>	Rédiger un rapport d'incident avec témoignages (heure, comportement, faits)
<b>Mise à pied conservatoire</b>	Notification immédiate si la gravité le justifie
<b>Entretien</b>	Convoquer le salarié après son retour à un état normal
<b>Enquête</b>	Vérifier les antécédents, le règlement intérieur et les circonstances
<b>Décision</b>	Avertissement, licenciement pour faute grave ou accompagnement
<b>Notification</b>	Lettre motivée dans les 8 jours suivant la mise à pied

## Pratiques et recommandations

**Prioriser** la sécurité en écartant immédiatement le salarié sous l'emprise de substances de tout poste à risque.

**Documenter** les faits par des témoignages écrits et horodatés sans recourir à des tests de dépistage non prévus par le règlement intérieur.

**Respecter** la confidentialité des informations médicales du salarié conformément au RGPD et à l'article [L.261-1](#).

**Proposer** un accompagnement médico-social (médecine du travail, programme d'aide) avant ou en parallèle de la procédure disciplinaire.

**Formaliser** la procédure dans le règlement intérieur, y compris les conditions de test et les sanctions encourues, après consultation de la délégation du personnel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave et mise à pied conservatoire
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles des salariés
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur

Le délai de 8 jours après la mise à pied conservatoire est impératif. Son dépassement peut entraîner la nullité de la procédure. La médecine du travail doit être associée dans les cas de suspicion d'addiction.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.