

# Un salarié contrôlé positif aux drogues peut-il être licencié ?

## Réponse courte

Un salarié contrôlé positif aux drogues peut être licencié, mais le fondement dépend des circonstances. Si le médecin du travail émet un **avis d'inaptitude**, l'employeur peut engager un licenciement pour inaptitude. Si le salarié est sous l'emprise de drogues au travail et que son comportement rend impossible le maintien des relations de travail, un licenciement pour **faute grave** (art. [L.124-10](#)) peut être envisagé.

L'employeur n'a pas accès aux résultats du test, couverts par le secret médical. Il doit fonder sa décision sur des **éléments objectifs** : comportement anormal, incapacité à exécuter les tâches, mise en danger de la sécurité. Un avis d'inaptitude seul ne suffit pas à caractériser la faute grave. L'employeur doit respecter la **procédure de licenciement** (art. [L.124-2](#)), incluant l'entretien préalable.

## Définition

Le **licenciement pour contrôle positif aux drogues** désigne la rupture du contrat de travail motivée par la détection de substances illicites chez un salarié. Il peut prendre la forme d'un licenciement pour **faute grave** fondé sur le comportement du salarié, ou d'un licenciement pour **inaptitude** consécutif à un avis du médecin du travail. Les deux voies obéissent à des procédures distinctes.

## Conditions d'exercice

La licéité du licenciement dépend du fondement invoqué et des circonstances.

| Fondement  | Conditions  |
|--|---|
| <b>Faute grave (art. <a href="#">L.124-10</a>)</b> | Comportement rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail            |
| <b>Inaptitude médicale</b>                         | Avis d'inaptitude du médecin du travail, impossibilité de reclassement  |
| <b>Poste à risque</b>                              | La gravité est renforcée si le salarié occupe un poste à risque (art. <a href="#">L.326-4</a> )                 |
| <b>Éléments objectifs</b>                          | La décision doit reposer sur des faits constatés et documentés  |
| <b>Procédure contradictoire</b>                    | Entretien préalable obligatoire (art. <a href="#">L.124-2</a> ) sauf faute grave avec mise à pied conservatoire |
| <b>Délai</b>                                       | Le licenciement pour faute grave doit intervenir dans un délai d'un mois après connaissance des faits           |

## Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour contrôle positif suit des étapes précises selon le fondement retenu.

| Étape                              | Détail  |
|------------------------------------|---|
| Constatation                       | Documenter les éléments objectifs (comportement, témoignages, rapport d'incident)   |
| Écartement conservatoire           | Retirer le salarié de son poste si la sécurité l'exige                              |
| Consultation du médecin du travail | Solliciter un avis d'aptitude si le salarié occupe un poste à risque                |
| Entretien préalable                | Convoquer le salarié à un entretien en respectant les délais légaux                 |
| Notification                       | Notifier le licenciement par lettre recommandée en motivant précisément la décision |
| Conservation des preuves           | Archiver l'ensemble des documents (rapports, témoignages, courriers)                |

## Pratiques et recommandations

**Distinguer clairement le fondement du licenciement** entre faute grave et inaptitude, car les procédures et les droits du salarié diffèrent significativement.

**Ne jamais se fonder sur les résultats médicaux** directement, mais sur les conséquences observables du comportement du salarié et sur l'avis d'aptitude du médecin du travail.

**Documenter minutieusement chaque incident** avec témoignages datés et signés pour sécuriser la procédure en cas de contestation devant le tribunal du travail.

**Vérifier si le salarié peut bénéficier de la protection maladie** au titre de l'art. L.121-6 s'il a déclaré une dépendance avant le licenciement.

## Cadre juridique

| Référence                     | Objet   |
|-------------------------------|---|
| Art. <a href="#">L.124-10</a> | Licenciement pour faute grave                       |
| Art. <a href="#">L.124-2</a>  | Entretien préalable au licenciement                 |
| Art. <a href="#">L.312-1</a>  | Obligation générale de sécurité de l'employeur      |
| Art. <a href="#">L.326-4</a>  | Postes à risque                                     |
| Art. <a href="#">L.121-6</a>  | Protection contre le licenciement en cas de maladie |

La jurisprudence luxembourgeoise exige que la faute grave rende immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Un résultat positif isolé, sans comportement dangereux constaté et sans récidive, ne caractérise pas nécessairement la faute grave.

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.