

L'employeur peut-il proposer un accompagnement thérapeutique à un salarié dépendant aux drogues ?

Réponse courte

L'employeur peut proposer un accompagnement thérapeutique à un salarié dépendant aux drogues, mais ne peut jamais l'y **contraindre**. Cette proposition s'inscrit dans l'obligation de prévention de l'art. L.312-2. L'accompagnement passe par une orientation vers le **médecin du travail**, seul compétent pour évaluer la situation médicale et proposer un suivi adapté.

La proposition doit respecter la **confidentialité** et la dignité du salarié, être formulée en privé, et le refus ne peut pas constituer un motif de sanction. Le médecin du travail oriente le salarié vers les services spécialisés tout en préservant le secret médical. La dépendance étant reconnue comme maladie, le salarié bénéficie d'une prise en charge par la CNS pour une cure de désintoxication.

Définition

L'**accompagnement thérapeutique** proposé par l'employeur désigne l'ensemble des démarches visant à orienter un salarié souffrant de dépendance vers une prise en charge médicale adaptée. Il ne s'agit pas d'un traitement imposé par l'employeur, mais d'une proposition d'aide passant par le médecin du travail et les structures spécialisées, dans le respect de la vie privée et du consentement du salarié.

Conditions d'exercice

La proposition d'accompagnement est encadrée par le respect de la vie privée et du consentement.

Condition	Détail
Volontariat	Le salarié ne peut jamais être contraint d'accepter un accompagnement
Confidentialité	La proposition est formulée en privé, sans diffusion à des tiers
Rôle du médecin du travail	Interface entre l'employeur et le salarié pour l'orientation thérapeutique
Respect de la dignité	La proposition ne doit pas stigmatiser ni humilier le salarié
Refus sans sanction	Le refus de l'accompagnement ne constitue pas un motif de sanction
Prise en charge <u>CNS</u>	La cure de désintoxication est couverte par la sécurité sociale

Modalités pratiques

La mise en place d'un accompagnement suit un processus respectueux de la vie privée du salarié.

Étape	Détail
Entretien confidentiel	Le responsable RH propose un entretien privé au salarié
Information sur les ressources	Présenter les structures d'aide disponibles (médecin du travail, CePT, Impuls)
Orientation médicale	Proposer une consultation avec le médecin du travail
Suivi médical	Le médecin du travail coordonne avec les services spécialisés
Aménagement éventuel	Adapter temporairement le poste pendant le suivi thérapeutique
Retour au travail	Organiser un examen de reprise après une cure de désintoxication

Pratiques et recommandations

Intégrer la possibilité d'accompagnement dans la politique alcool et drogues de l'entreprise pour normaliser la démarche et réduire la stigmatisation.

Former les managers à aborder le sujet avec bienveillance et sans jugement, en les orientant vers le service RH pour la conduite de l'entretien.

Collaborer étroitement avec le médecin du travail qui dispose des compétences médicales et du réseau de soins nécessaires pour orienter efficacement le salarié.

Documenter la proposition d'accompagnement et la réponse du salarié, ce qui démontre la bonne foi de l'employeur en cas de contentieux ultérieur lié à un éventuel licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u>	Mesures de prévention des risques professionnels
Art. <u>L.261-1</u>	Protection des données personnelles et de la vie privée
Art. <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement en cas de maladie

La proposition d'accompagnement thérapeutique constitue une bonne pratique RH qui peut éviter des procédures disciplinaires coûteuses et préserver la relation de travail. Elle démontre également que l'employeur a rempli son obligation de prévention en cas de contentieux ultérieur.

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.