

Comment gérer un salarié suspecté d'être sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail ?

Réponse courte

Face à un salarié suspecté d'être sous l'emprise de drogues, la priorité est d'assurer la **sécurité** de tous conformément à l'art. L.312-1. Le manager doit constater objectivement les signes d'altération (comportement incohérent, troubles de l'équilibre, propos décousus) et les documenter en présence d'un témoin.

Le salarié doit être écarté de son poste à titre conservatoire, en particulier s'il occupe un **poste à risque** (art. L.326-4). L'écartement n'est pas une sanction mais une mesure de sécurité. Le salarié doit être accompagné dans un lieu sûr et une aide médicale sollicitée si nécessaire. L'employeur ne peut ni contraindre le salarié à un test, ni poser de diagnostic. Seul le **médecin du travail** évalue la situation médicale.

Définition

La **gestion d'un salarié suspecté d'être sous emprise** désigne l'ensemble des mesures immédiates prises par l'employeur lorsqu'un salarié présente des signes objectifs d'altération de ses facultés sur le lieu de travail, pouvant être liés à la consommation de substances psychoactives. Cette gestion relève de l'obligation de sécurité et doit concilier protection de la sécurité collective et respect de la dignité du salarié.

Questions fréquentes

Comment gérer un salarié suspecté d'être sous l'emprise de drogues au travail ?

La priorité est d'assurer la sécurité de tous (art. L. 312-1). Le manager constate objectivement les signes d'altération (comportement incohérent, troubles de l'équilibre, propos décousus) et les documente en présence d'un témoin, puis écarte le salarié de son poste.

Comment organiser le retour à domicile d'un salarié suspecté ?

Il faut organiser un transport sécurisé (taxi, proche) si le salarié ne peut pas conduire. Ne jamais laisser le salarié repartir seul en voiture, car l'employeur pourrait engager sa responsabilité en cas d'accident sur le trajet de retour.

Faut-il appeler le médecin du travail ou les secours ?

Oui, il faut solliciter une aide médicale si l'état du salarié l'exige : appeler le médecin du travail ou les secours selon la gravité. La sécurité du salarié et l'évaluation médicale priment sur les considérations disciplinaires immédiates.

Faut-il convoquer un entretien de suivi après l'incident ?

Oui, il convient de convoquer un entretien de suivi dans les jours suivants pour aborder la situation avec le salarié et lui proposer un accompagnement si nécessaire. Cette démarche s'inscrit dans une approche de prévention plutôt que strictement disciplinaire.

L'employeur peut-il établir un diagnostic de consommation de drogues ?

Non, l'employeur ne peut pas établir de diagnostic ni affirmer la consommation. Seul le médecin du travail évalue la situation médicale. L'employeur se limite à constater des signes objectifs sans préjuger de la cause de l'altération observée chez le salarié.

Le salarié peut-il être contraint physiquement à quitter son poste ?

Non, le salarié ne peut être ni retenu ni contraint physiquement. Il est invité à quitter son poste mais sans coercition matérielle. Cette interdiction protège l'intégrité physique, principe fondamental qui s'oppose à toute violence légitime de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'intervention de l'employeur repose sur des constatations objectives et le respect de principes fondamentaux.

Principe	Détail
Sécurité prioritaire	La protection des personnes prime sur toute autre considération
Constatation objective	Se fonder sur des signes observables, sans préjuger de la cause
Présence d'un témoin	Toute constatation doit être effectuée en présence d'un tiers
Pas de diagnostic médical	L'employeur ne peut pas établir de diagnostic ni affirmer la consommation
Pas de contrainte physique	Le salarié ne peut être ni retenu ni contraint physiquement
Confidentialité	La situation ne doit pas être commentée devant les collègues

Modalités pratiques

La gestion de la situation suit un protocole structuré en étapes successives.

Étape	Détail
Observation	Constater les signes d'altération (comportement, coordination, élocution)
Documentation	Rédiger un rapport circonstancié avec date, heure, signes observés et témoin
Mise en sécurité	Accompagner le salarié dans un lieu calme, éloigné de son poste
Écartement du poste	Retirer le salarié de son poste, en particulier s'il s'agit d'un poste à risque
Aide médicale	Appeler le médecin du travail ou les secours si l'état du salarié l'exige
Retour à domicile	Organiser un transport sécurisé (taxi, proche) si le salarié ne peut pas conduire
Suivi	Convoquer le salarié à un entretien dans les jours suivants pour faire le point

Pratiques et recommandations

Formaliser un protocole de gestion dans la politique alcool et drogues de l'entreprise, incluant les rôles de chaque intervenant (manager, RH, médecin du travail, secouriste).

Former les managers à la conduite à tenir face à un salarié suspecté d'être sous emprise, en insistant sur le fait qu'ils ne doivent ni accuser ni diagnostiquer.

Ne jamais laisser le salarié repartir seul en voiture, car l'employeur pourrait engager sa responsabilité en cas d'accident sur le trajet de retour.

Convoquer un entretien de suivi dans les jours suivants pour aborder la situation avec le salarié et lui proposer un accompagnement si nécessaire.

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.326-4</u>	Postes à risque
Art. <u>L.261-1</u>	Protection de la vie privée et des données personnelles

L'employeur qui laisse un salarié manifestement sous l'emprise de substances travailler à un poste à risque engage sa responsabilité pénale et civile en cas d'accident. L'écartement immédiat du poste est non seulement un droit mais une obligation au titre de la sécurité.

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.