

L'employeur peut-il écarter immédiatement un salarié de son poste s'il le soupçonne d'être sous l'emprise de drogues ?

Réponse courte

L'employeur peut et doit écarter immédiatement un salarié de son poste s'il constate des signes objectifs d'altération des facultés compromettant la **sécurité**. Cette mesure s'impose au titre de l'art. L.312-1 qui oblige l'employeur à assurer la sécurité des salariés. L'écartement est une **mesure conservatoire** et non une sanction disciplinaire. Il n'implique aucune retenue de salaire.

L'écartement est impératif pour les **postes à risque** (art. L.326-4) : postes exposant à un risque d'accident, de conduite ou de contrôle d'installations dangereuses. Maintenir un salarié inapte à son poste engagerait la responsabilité civile et pénale de l'employeur. L'écartement doit être documenté et le salarié orienté vers le médecin du travail pour évaluation d'aptitude.

Définition

L'**écartement conservatoire** désigne la mesure par laquelle l'employeur retire temporairement un salarié de son poste de travail pour des raisons de sécurité, sans que cette mesure constitue une sanction disciplinaire. Fondé sur l'obligation de sécurité, il vise à protéger le salarié concerné, ses collègues et les tiers contre un risque immédiat lié à l'altération des facultés du salarié.

Conditions d'exercice

L'écartement conservatoire est subordonné au respect de conditions précises.

Condition	Détail
Constataion objective	Signes observables d'altération des facultés (comportement, coordination, élocution)
Présence d'un témoin	La constatation doit être effectuée devant un tiers pouvant attester des faits
Proportionnalité	L'écartement doit être proportionné au risque identifié
Maintien de salaire	L'écartement conservatoire ne donne pas lieu à retenue de salaire
Durée limitée	L'écartement dure le temps nécessaire à la sécurisation de la situation
Pas de contrainte physique	Le salarié est invité à quitter son poste mais ne peut être physiquement contraint

Modalités pratiques

L'écartement immédiat suit un protocole structuré pour garantir sa validité.

Étape	Détail
Constatation	Observer et documenter les signes d'altération des facultés
Notification orale	Informer le salarié qu'il est écarté de son poste pour raison de sécurité
Accompagnement	Conduire le salarié dans un lieu sûr (infirmierie, salle de repos)
Rapport écrit	Rédiger un rapport circonstancié signé par le manager et le témoin
Aide médicale	Solliciter le médecin du travail ou les secours si nécessaire
Transport sécurisé	Organiser le retour à domicile par un moyen sûr (taxi, proche)
Suivi	Convoquer le salarié à une visite médicale de reprise avant son retour au poste

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement l'écartement conservatoire de la mise à pied disciplinaire dans la communication au salarié et dans la documentation, pour éviter toute confusion juridique.

Maintenir le salaire intégralement pendant la durée de l'écartement, car il s'agit d'une mesure de sécurité et non d'une sanction.

Exiger un examen de reprise par le médecin du travail avant tout retour au poste, en particulier pour les postes à risque au sens de l'art. [L.326-4](#).

Intégrer la procédure d'écartement dans le règlement intérieur et la politique alcool et drogues de l'entreprise pour que les managers disposent d'un cadre clair et immédiatement applicable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. L.312-2	Mesures de prévention des risques professionnels
Art. L.326-4	Postes à risque nécessitant une aptitude particulière
Art. L.124-10	Mise à pied conservatoire en cas de faute grave (distincte de l'écartement de sécurité)

L'écartement conservatoire de sécurité et la mise à pied conservatoire prévue à l'art. L.124-10 sont deux mesures distinctes. La première vise la sécurité et ne préjuge pas d'une suite disciplinaire. La seconde est le préalable à un licenciement pour faute grave et suspend le contrat de travail.

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.