

# Quelles obligations de sécurité l'employeur a-t-il vis-à-vis des salariés travaillant sous l'emprise de drogues ?

## Réponse courte

L'employeur a une **obligation générale de sécurité** qui lui impose d'assurer la protection de la santé de tous les salariés, y compris ceux sous l'emprise de drogues. En vertu de l'art. L.312-1 du Code du travail, cette obligation couvre **tous les aspects liés au travail** sans exception liée au comportement fautif du salarié. L'employeur doit réagir dès qu'il suspecte raisonnablement qu'un salarié est sous l'influence de substances psychoactives.

Concrètement, l'employeur est tenu d'**écarter immédiatement** le salarié de tout poste présentant un risque pour sa sécurité ou celle de ses collègues. Il doit appliquer les **principes généraux de prévention** de l'art. L.312-2. Le médecin du travail doit être sollicité pour évaluer l'aptitude du salarié. Le maintien d'un salarié inapte à son poste engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident.

## Définition

L'**obligation de sécurité** de l'employeur est une obligation légale de résultat prévue par le Livre III du Code du travail. Elle impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé des salariés. Face à un salarié sous l'emprise de drogues, cette obligation se traduit par un **devoir d'intervention immédiate** pour prévenir tout risque d'accident ou d'atteinte à la santé.

## Conditions d'exercice

Les obligations de sécurité de l'employeur face à un salarié sous l'emprise de drogues s'articulent autour de plusieurs axes.

Obligation	Détail
<b>Retrait du poste à risque</b>	Écarter immédiatement le salarié de toute activité dangereuse
<b>Protection des tiers</b>	Empêcher que l'état du salarié ne mette en danger ses collègues
<b>Évaluation des risques</b>	Identifier les postes où la consommation de substances crée un danger
<b>Recours au médecin du travail</b>	Solliciter un avis médical sur l'aptitude du salarié
<b>Information et prévention</b>	Sensibiliser l'ensemble du personnel aux risques liés aux drogues
<b>Documentation</b>	Consigner les incidents et les mesures prises

## Modalités pratiques

La gestion d'un salarié suspecté d'être sous l'emprise de drogues suit un protocole d'urgence.

Étape	Détail
Constatation	Observer et documenter les signes d'altération du comportement
Retrait immédiat	Écarter le salarié du poste de travail de manière discrète et respectueuse
Mise en sécurité	Installer le salarié dans un lieu sûr et surveiller son état
Alerte médicale	Contacter le médecin du travail ou les services de secours si nécessaire
Accompagnement	Organiser le retour à domicile du salarié en toute sécurité
Suivi post-incident	Planifier un examen médical d'aptitude avant la reprise du poste

## Pratiques et recommandations

**Établir un protocole d'intervention écrit** décrivant la conduite à tenir face à un salarié en état d'intoxication, et former les managers à son application.

**Ne jamais laisser un salarié manifestement sous l'emprise de drogues** à son poste de travail, même s'il refuse de le quitter, car l'inaction de l'employeur constitue un manquement à son obligation de sécurité.

**Organiser systématiquement une visite médicale de reprise** avec le médecin du travail avant de permettre au salarié de reprendre son poste, en particulier pour les postes à risque.

**Documenter chaque incident** dans un registre interne pour constituer un historique utile en cas de procédure disciplinaire ou de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u>	Principes généraux de prévention des risques professionnels
Art. <u>L.326-4</u>	Définition des postes à risque

L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat. En cas d'accident impliquant un salarié dont l'état d'intoxication était connu ou visible, l'employeur qui n'a pris aucune mesure engage sa responsabilité civile et pénale.

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.