

L'employeur peut-il être tenu responsable d'un accident causé par un salarié sous l'emprise de drogues ?

Réponse courte

L'employeur peut être tenu **responsable** d'un accident causé par un salarié sous l'emprise de drogues s'il a manqué à son **obligation de sécurité** (art. [L.312-1](#) du Code du travail). Cette responsabilité est engagée lorsque l'employeur connaissait l'état du salarié et n'a pris aucune mesure pour l'écarter. L'obligation de sécurité étant une obligation de résultat, l'inaction suffit.

Sur le plan **pénal**, l'employeur peut être poursuivi pour mise en danger d'autrui ou blessures involontaires. Sur le plan **civil**, il peut être condamné à indemniser les victimes. L'AAA peut exercer une **action récursoire** contre l'employeur fautif. Si l'employeur démontre qu'il avait mis en place une politique de prévention efficace et réagi conformément aux obligations de sécurité, sa responsabilité peut être atténuée.

Définition

La **responsabilité de l'employeur** en cas d'accident lié à la consommation de drogues par un salarié recouvre sa responsabilité civile (obligation d'indemniser les victimes), pénale (sanctions pour manquement aux règles de sécurité) et administrative (sanctions de l'[ITM](#)). Elle découle de l'**obligation de sécurité de résultat** qui impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

Conditions d'exercice

La mise en cause de la responsabilité de l'employeur dépend de plusieurs facteurs.

Facteur	Détail
Connaissance de l'état du salarié	L'employeur savait ou aurait dû savoir que le salarié était sous l'emprise de drogues
Absence de réaction	Aucune mesure prise pour écarter le salarié de son poste
Défaut de prévention	Absence de politique interne ou de sensibilisation sur les risques
Poste à risque	La responsabilité est aggravée pour les postes au sens de l'art. L.326-4
Mesures prises	L'existence de mesures de prévention peut atténuer la responsabilité
Récidive connue	Le fait de tolérer des incidents répétés aggrave la responsabilité

Modalités pratiques

La gestion du risque de responsabilité nécessite des mesures préventives et réactives.

Action	Détail
Prévention	Mettre en place une politique alcool et drogues et former les managers
Détection	Intégrer des procédures de détection pour les postes à risque
Réaction immédiate	Écarter tout salarié présentant des signes d'intoxication
Documentation	Consigner les incidents et les mesures prises dans un registre
Suivi médical	Collaborer avec le médecin du travail pour le suivi des salariés concernés
Assurance	Vérifier la couverture de l'assurance responsabilité civile de l'entreprise

Pratiques et recommandations

Adopter une politique alcool et drogues formalisée et consultée avec la délégation du personnel, car l'existence d'une politique écrite constitue un élément de preuve de la diligence de l'employeur.

Former systématiquement les managers à la détection des signes d'intoxication et à la procédure d'écartement, car la responsabilité de l'employeur est engagée par la connaissance présumée de ses préposés.

Réagir immédiatement à tout signalement ou constatation d'un comportement anormal, car l'inaction après connaissance des faits constitue la circonstance la plus aggravante en termes de responsabilité.

Conserver les preuves des actions préventives menées (formations, affichage, politique écrite, procès-verbaux de réunion avec la délégation) pour pouvoir démontrer la diligence de l'entreprise.

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
Code de la sécurité sociale	Action récursoire de l'AAA contre l'employeur fautif

La responsabilité de l'employeur n'est pas automatique. Elle suppose un manquement à l'obligation de sécurité. Un employeur qui a mis en place une politique de prévention, formé ses managers et réagi promptement aux incidents peut voir sa responsabilité écartée ou atténuée.

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.