

Quels postes de travail nécessitent une politique de tolérance zéro en matière de drogues ?

Réponse courte

Les postes nécessitant une tolérance zéro sont les **postes à risque** définis par l'art. L.326-4 du Code du travail : tout poste exposant le salarié à un risque de **maladie professionnelle**, d'**accident professionnel**, à des agents dangereux, ou susceptible de mettre gravement en danger la **sécurité d'autrui**. Cela inclut les conducteurs d'engins, les opérateurs de machines dangereuses et les salariés contrôlant des installations critiques.

L'employeur peut identifier d'autres postes justifiant une tolérance zéro dans le cadre de son **évaluation des risques** (art. L.312-2). La liste doit être établie avec le **médecin du travail** et intégrée dans le règlement intérieur ou la politique alcool et drogues, après consultation de la délégation du personnel. Cette qualification emporte des conséquences en matière de dépistage et de sanctions.

Définition

Un **poste à tolérance zéro** est un poste de travail pour lequel toute consommation de substances psychoactives, même sans signe d'intoxication apparent, est incompatible avec l'exercice des fonctions en raison du risque élevé pour la sécurité du salarié, de ses collègues ou de tiers. Cette qualification repose sur la définition légale des **postes à risque** à l'art. L.326-4 et sur l'évaluation des risques menée par l'employeur.

Questions fréquentes

Comment identifier les postes à tolérance zéro ?

L'employeur identifie ces postes dans le cadre de son évaluation des risques (art. L. 312-2). La liste est établie avec le médecin du travail et intégrée dans le règlement intérieur ou la politique alcool et drogues, après consultation de la délégation du personnel.

Faut-il informer individuellement les salariés concernés ?

Oui, il faut informer clairement chaque salarié concerné dès l'embauche ou lors de l'affectation au poste, en lui remettant un document écrit précisant l'interdiction absolue et les conséquences en cas de manquement. Cette transparence renforce l'opposabilité de la règle.

Faut-il prévoir des mesures de reclassement ?

Oui, il faut prévoir des mesures de reclassement pour les salariés en situation de dépendance occupant un poste à tolérance zéro. L'obligation de sécurité impose de concilier prévention des risques et accompagnement du salarié dans sa pathologie.

La liste des postes doit-elle être actualisée ?

Oui, il faut actualiser régulièrement la liste lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. L'évolution des activités peut modifier le périmètre. Cette actualisation est cruciale pour maintenir la pertinence et la solidité juridique de la politique.

Quels exemples de postes justifient une tolérance zéro drogues ?

Les conducteurs d'engins, les opérateurs de machines dangereuses, les salariés contrôlant des installations critiques, les travailleurs en hauteur, les manipulateurs de substances dangereuses, les agents de sécurité et le personnel médical. Ces postes présentent un risque pour le salarié ou autrui.

Quels postes nécessitent une politique de tolérance zéro en matière de drogues ?

Les postes à risque définis par l'art. L. 326-4 du Code du travail : tout poste exposant à un risque de maladie professionnelle, d'accident, à des agents dangereux, ou susceptible de mettre gravement en danger la sécurité d'autrui.

Conditions d'exercice

L'identification des postes à tolérance zéro repose sur des critères objectifs liés au risque.

Catégorie	Exemples de postes
Conduite de véhicules ou d'engins	Chauffeurs, caristes, conducteurs d'engins de chantier
Opération de machines dangereuses	Opérateurs de presses, scies industrielles, machines-outils
Travail en hauteur	Monteurs, couvreurs, élagueurs
Manipulation de substances dangereuses	Chimistes, laborantins, agents de maintenance chimique
Contrôle d'installations critiques	Opérateurs de centrales, techniciens de sécurité
Sécurité des personnes	Agents de sécurité, personnel médical, éducateurs

Modalités pratiques

La mise en place d'une politique de tolérance zéro pour les postes à risque suit une démarche structurée.

Étape	Détail
Inventaire des postes	Identifier tous les postes à risque avec le médecin du travail
Évaluation des risques	Analyser pour chaque poste les conséquences d'une altération de la vigilance
Rédaction de la liste	Formaliser la liste des postes à tolérance zéro dans un document officiel
Intégration au règlement	Inscrire les postes concernés dans le règlement intérieur
Consultation de la délégation	Recueillir l'avis de la délégation du personnel
Information des salariés	Notifier individuellement chaque salarié occupant un poste concerné

Pratiques et recommandations

Collaborer étroitement avec le médecin du travail pour établir la liste des postes à risque, car son expertise médicale légitime les choix de l'employeur en cas de contestation.

Actualiser régulièrement la liste des postes à tolérance zéro lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, car l'évolution des activités peut modifier le périmètre.

Informier clairement chaque salarié concerné dès l'embauche ou lors de l'affectation au poste, en lui remettant un document écrit précisant l'interdiction absolue et les conséquences en cas de manquement.

Prévoir des mesures de reclassement pour les salariés en situation de dépendance occupant un poste à tolérance zéro, car l'obligation de sécurité impose de concilier prévention des risques et accompagnement du salarié.

Cadre juridique

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

Le Code du travail ne mentionne pas expressément la notion de tolérance zéro. C'est la combinaison de la définition des postes à risque et de l'obligation de sécurité qui fonde juridiquement cette approche pour les postes où toute altération de la vigilance peut avoir des conséquences graves.

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.