

La politique alcool et drogues doit-elle distinguer les substances légales des substances illicites ?

Réponse courte

La politique alcool et drogues n'est pas juridiquement tenue de distinguer les substances selon leur statut légal, mais cette distinction est **fortement recommandée**. L'approche la plus pertinente est de fonder la politique sur l'**impact sur l'aptitude au travail** plutôt que sur le caractère licite ou illicite. L'alcool, bien que légal, présente les mêmes risques que les drogues illicites lorsqu'il affecte la vigilance.

La distinction reste utile sur le plan **disciplinaire**. La consommation de drogues illicites constitue une infraction pénale, justifiant une approche plus stricte. Les **médicaments** prescrits affectant la vigilance relèvent du secret médical et nécessitent un traitement par le médecin du travail. La politique doit aborder ces trois catégories distinctement tout en appliquant un **principe commun** : l'interdiction de travailler dans un état affectant l'aptitude professionnelle.

Définition

La distinction entre substances légales et illicites dans une politique d'entreprise consiste à différencier le traitement de l'**alcool** et des **médicaments** (substances légales pouvant altérer la vigilance) des **drogues illicites** (substances dont la détention et la consommation sont pénalement sanctionnées). Cette distinction a des implications en matière de **proportionnalité des sanctions**, de **procédure de dépistage** et de **protection de la vie privée**.

Conditions d'exercice

Le traitement des différentes catégories de substances implique des approches adaptées.

Catégorie	Traitement dans la politique
Alcool	Réglementation de la consommation sur le lieu de travail, interdiction pour les postes à risque
Drogues illicites	Interdiction absolue de consommation, détention et introduction sur le lieu de travail
Médicaments psychoactifs	Obligation d'informer le médecin du travail, secret médical préservé
CBD (cannabidiol)	Produit <u>légal au Luxembourg</u> , mais politique de tolérance zéro possible pour les postes à risque
Substances nouvelles	Prévoir une clause générale couvrant toute substance affectant la vigilance

Modalités pratiques

La rédaction de la politique doit articuler les différentes catégories de manière cohérente.

Élément	Détail
Principe général	Interdiction de se présenter au travail dans un état affectant l'aptitude professionnelle
Chapitre alcool	Règles de consommation, événements d'entreprise, postes à tolérance zéro
Chapitre drogues	Interdiction absolue, procédure en cas de suspicion, conséquences disciplinaires
Chapitre médicaments	Obligation d'information du médecin du travail, aménagement de poste
Échelle de sanctions	Possibilité de sanctions différenciées selon la catégorie de substance
Volet accompagnement	Dispositifs identiques quelle que soit la substance concernée

Pratiques et recommandations

Adopter une approche fondée sur le risque plutôt que sur la légalité de la substance, car ce qui importe en droit du travail est l'aptitude du salarié à exercer ses fonctions en toute sécurité.

Prévoir des règles spécifiques pour les événements d'entreprise où l'alcool est servi, en rappelant les obligations de l'employeur et les limites de la consommation autorisée.

Protéger le secret médical pour les salariés prenant des médicaments psychoactifs prescrits, en faisant transiter l'information exclusivement par le médecin du travail qui délivre un avis d'aptitude sans révéler le diagnostic.

Inclure une clause générale couvrant toute substance psychoactive non expressément mentionnée, afin d'anticiper l'apparition de nouvelles substances sur le marché.

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.261-1</u>	Protection des données personnelles et surveillance des salariés

La loi luxembourgeoise du 19 février 1973 relative à la vente de substances médicamenteuses et à la lutte contre la toxicomanie encadre les drogues illicites. En droit du travail, la distinction légal/illicite ne dispense pas l'employeur de traiter uniformément le risque pour 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.