

# Quelles mentions obligatoires doit contenir une politique alcool et drogues en entreprise ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prescrit pas de liste formelle de mentions obligatoires pour une politique alcool et drogues. Toutefois, pour être **opposable aux salariés**, la politique doit comporter des mentions essentielles. Elle doit préciser son **champ d'application** (salariés, lieux et temps de travail), les **interdictions**, les **procédures de contrôle** et de dépistage, l'**échelle des sanctions** et les **dispositifs d'accompagnement** des salariés en difficulté.

La politique alcool et drogues doit mentionner sa **base juridique** (art. L.312-1 et L.312-2), la **consultation de la délégation du personnel** (art. L.414-3) et les garanties de **protection des données** (art. L.261-1). Les postes à tolérance zéro et le rôle du médecin du travail doivent figurer explicitement. Les modalités de **diffusion** et d'**entrée en vigueur** sont indispensables pour l'opposabilité du document.

## Définition

Les **mentions obligatoires** d'une politique alcool et drogues désignent l'ensemble des informations que le document doit contenir pour être juridiquement opposable aux salariés et conforme aux exigences du droit du travail luxembourgeois. Bien qu'aucun texte ne prescrive un contenu type, la jurisprudence et les principes généraux du droit imposent un socle minimal d'informations.

## Conditions d'exercice

La politique doit couvrir plusieurs domaines pour être complète et opposable.

Domaine	Mentions requises
<b>Champ d'application</b>	Salariés visés, lieux de travail, temps de travail et déplacements professionnels
<b>Interdictions</b>	Consommation, détention, introduction de substances sur le lieu de travail
<b>Postes à risque</b>	Liste des postes soumis à la tolérance zéro avec critères de sélection
<b>Procédures de contrôle</b>	Modalités de dépistage, personnes habilitées, contre-test
<b>Sanctions</b>	Échelle disciplinaire graduée, de l'avertissement au licenciement
<b>Accompagnement</b>	Dispositifs de soutien, rôle du médecin du travail, orientation vers des structures d'aide
<b>Protection des données</b>	Traitement des résultats de dépistage, confidentialité, durée de conservation

## Modalités pratiques

La structuration de la politique garantit sa lisibilité et son opposabilité.

Section	Contenu
Préambule	Objectif de la politique, base juridique, principes directeurs
Définitions	Substances visées, état d'intoxication, poste à risque
Règles applicables	Interdictions générales et spécifiques par catégorie de poste
Procédure de détection	Étapes du contrôle, droits du salarié, gestion des résultats
Procédure disciplinaire	Entretien préalable, échelle des sanctions, voies de recours
Volet prévention	Actions de sensibilisation, formation, rôle du médecin du travail
Dispositions finales	Date d'entrée en vigueur, modalités de révision, diffusion

## Pratiques et recommandations

**Rédiger la politique en langage clair et accessible** pour que chaque salarié comprenne les règles applicables, les conséquences de leur non-respect et ses droits.

**Inclure un glossaire des termes techniques** pour éviter toute ambiguïté sur les notions de poste à risque, d'état d'intoxication ou de substance psychoactive.

**Prévoir une clause de révision périodique** fixant un calendrier de mise à jour et les conditions de modification, avec consultation systématique de la délégation du personnel.

**Faire signer un accusé de réception** par chaque salarié lors de la remise de la politique, pour garantir l'opposabilité du document en cas 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.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Art. <u>L.261-1</u>	Protection des données personnelles et surveillance des salariés

L'opposabilité de la politique dépend de sa diffusion effective auprès des salariés. Un salarié qui n'a pas eu connaissance de la politique ne peut se voir reprocher un manquement à des règles qu'il ignorait.

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.