

# L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière d'alcool et de drogues au travail ?

## Réponse courte

L'employeur a une **obligation légale de prévention** en matière d'alcool et de drogues, fondée sur l'art. [L.312-1](#) du Code du travail qui impose d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans **tous les aspects liés au travail**. L'art. [L.312-2](#) précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires incluant la **prévention des risques**, l'**information** et la **formation**, en appliquant les neuf principes généraux de prévention.

Cette obligation se traduit par le devoir d'**évaluer les risques** liés aux substances psychoactives, de mettre en place une politique alcool et drogues, de sensibiliser les salariés et de former les managers. L'employeur doit collaborer avec le **médecin du travail** pour le suivi des salariés en situation de dépendance. L'absence de mesures préventives engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident.

## Définition

L'**obligation de prévention** en matière d'alcool et de drogues au travail est la déclinaison de l'obligation générale de sécurité de l'employeur appliquée aux risques liés à la consommation de substances psychoactives en milieu professionnel. Elle impose à l'employeur d'anticiper les risques, de mettre en place des mesures de prévention et de s'assurer de leur efficacité, conformément aux **principes généraux de prévention** énoncés à l'art. [L.312-2](#) du Code du travail.

## Questions fréquentes

### Comment matérialiser l'obligation de prévention drogues ?

Évaluer les risques liés aux substances dans chaque service, mettre en place une politique alcool et drogues, sensibiliser les salariés, former les managers, collaborer avec le médecin du travail pour les postes à risque et proposer un soutien aux salariés en difficulté.

### Faut-il intégrer le risque substances au document unique d'évaluation ?

Oui, intégrer la prévention des risques liés aux substances dans le document unique d'évaluation des risques professionnels est essentiel. Cette démarche formalise l'engagement de l'employeur et structure les actions à mener pour respecter son obligation légale.

### Faut-il nommer un référent prévention dans l'entreprise ?

Oui, il est recommandé de nommer un référent prévention chargé de coordonner les actions de sensibilisation et de servir d'interlocuteur pour les salariés en difficulté. Cette fonction renforce l'efficacité du dispositif et la cohérence des actions menées.

### L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière d'alcool et de drogues ?

Oui, l'employeur a une obligation légale fondée sur l'art. [L. 312-1](#) du Code du travail qui impose d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. L'art. [L. 312-2](#) précise les mesures requises (prévention, information, formation).

### L'obligation de prévention est-elle de moyens ou de résultat ?

C'est une obligation de moyens renforcée. L'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir les risques liés aux substances. La simple existence d'une politique écrite ne suffit pas si elle n'est pas accompagnée d'actions concrètes.

## Quels sont les principes généraux de prévention applicables ?

L'art. L. 312-2 impose neuf principes : éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent l'être, combattre à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution technique, planifier la prévention, donner instruction et formation aux salariés.

## Conditions d'exercice

L'obligation de prévention se décline en plusieurs composantes complémentaires.

Composante	Détail
<b>Évaluation des risques</b>	Identifier et évaluer les risques liés aux substances dans chaque service
<b>Mesures de prévention</b>	Définir des règles claires dans le règlement intérieur ou une politique dédiée
<b>Information des salariés</b>	Porter à la connaissance des salariés les risques et les règles applicables
<b>Formation</b>	Former les managers à la détection et à la gestion des situations à risque
<b>Surveillance médicale</b>	Collaborer avec le médecin du travail pour le suivi des postes à risque
<b>Accompagnement</b>	Proposer un soutien aux salariés en situation de dépendance

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'obligation de prévention suit une démarche structurée.

Étape	Détail
<b>Diagnostic</b>	Analyser les risques liés aux substances dans l'entreprise (postes, incidents antérieurs)
<b>Rédaction de la politique</b>	Formaliser les règles dans un document adopté après consultation de la délégation
<b>Diffusion</b>	Communiquer la politique à l'ensemble des salariés et l'afficher
<b>Formation</b>	Former les managers et les membres de la délégation du personnel
<b>Sensibilisation</b>	Organiser des actions régulières de prévention avec le médecin du travail
<b>Évaluation</b>	Mesurer l'efficacité des actions et ajuster le programme annuellement

## Pratiques et recommandations

**Intégrer la prévention des risques liés aux substances** dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, car cette démarche formalise l'engagement de l'employeur et structure les actions à mener.

**Nommer un référent prévention** au sein de l'entreprise, chargé de coordonner les actions de sensibilisation et de servir d'interlocuteur pour les salariés en difficulté.

**Établir un partenariat avec des structures spécialisées** en addictologie (Centre de Prévention des Toxicomanies, services hospitaliers) pour disposer de ressources d'accompagnement adaptées.

**Documenter toutes les actions de prévention** menées (dates, contenus, participants) pour démontrer le respect de l'obligation de sécurité 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, information et formation
Art. <u>L.312-3</u>	Organisation de la prévention dans l'entreprise
Art. <u>L.312-5</u>	Obligations d'information des salariés sur les risques
Art. <u>L.326-4</u>	Surveillance médicale renforcée pour les postes à risque

L'obligation de prévention est une obligation de moyens renforcée. L'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir les risques liés aux substances. La simple existence d'une politique écrite ne suffit pas si elle n'est pas accompagnée d'actions concrètes de sensibilisation et de formation.

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.