

Quel est le rôle du médecin du travail dans la prévention des risques liés à l'alcool et aux drogues ?

Réponse courte

Le médecin du travail joue un rôle central dans la prévention des risques liés à l'alcool et aux drogues en milieu professionnel. En vertu des art. L.326-1 à L.326-4, il réalise les **examens médicaux d'embauche et périodiques** permettant de vérifier l'aptitude des salariés, notamment pour les postes à risques. Il participe à l'**inventaire des postes à risques** avec l'employeur et peut recommander un suivi renforcé pour certains salariés.

Son intervention reste strictement encadrée par le **secret médical** : il ne communique à l'employeur qu'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, sans révéler le motif médical. Il peut proposer des mesures d'aménagement de poste ou un reclassement. Le médecin du travail contribue également à la politique de prévention en conseillant l'employeur sur les actions de sensibilisation et en orientant les salariés concernés vers des structures de prise en charge adaptées.

Définition

Le médecin du travail est le professionnel de santé chargé de la **surveillance médicale** des salariés dans le cadre du service de santé au travail. En matière d'alcool et de drogues, son rôle consiste à évaluer l'aptitude au poste, à conseiller l'employeur sur la prévention des risques et à accompagner les salariés en difficulté, dans le respect du **secret médical** et de la **confidentialité** des données de santé.

Questions fréquentes

Comment associer le médecin du travail à la politique drogues ?

Il faut l'associer à l'élaboration de la politique pour bénéficier de son expertise médicale tout en respectant le cadre légal de la surveillance de santé. Cette collaboration garantit la cohérence entre approche disciplinaire et accompagnement médical des salariés.

Le médecin du travail peut-il dépister à sa propre initiative ?

Non, il ne peut pas réaliser de tests de dépistage d'alcool ou de drogues de sa propre initiative en dehors du cadre des examens médicaux prévus par la loi. Les examens ne peuvent en aucun cas comporter un dépistage du VIH/SIDA (art. L. 326-3).

Le médecin du travail peut-il révéler le motif d'une inaptitude ?

Non, son intervention est strictement encadrée par le secret médical. Il ne communique à l'employeur qu'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, sans révéler le motif médical. Toute pression pour obtenir des détails constitue une violation du secret médical.

Quel est le rôle du médecin du travail dans la prévention alcool et drogues ?

Il joue un rôle central : examens médicaux d'embauche et périodiques (art. L. 326-1 à L. 326-4), participation à l'inventaire des postes à risques avec l'employeur, suivi renforcé pour certains salariés. Il conseille l'employeur sur la prévention et oriente les salariés concernés.

Quel rôle pour le médecin dans l'aménagement de poste ?

Le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement de poste ou un reclassement en cas de restriction d'aptitude. Cette intervention permet de concilier l'état de santé du salarié et les exigences du poste, dans le respect de l'obligation de sécurité.

Quelles sont les obligations d'examen médical du médecin du travail ?

Examen d'embauche dans les 2 mois, examens périodiques pour les postes à risques (art. L. 326-3), examens de reprise après absence prolongée. Le médecin délivre un avis d'aptitude, d'aptitude avec réserves ou d'inaptitude transmis exclusivement à l'employeur.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail intervient dans le cadre suivant.

Condition	Détail
Base légale	Art. L.321-1 et suivants, art. L.326-1 à L.326-4 Code du travail
Examens obligatoires	Examen d'embauche, examens périodiques, examens de reprise
Postes à risques	Surveillance renforcée pour les postes identifiés selon l'art. L.326-4
Secret médical	Seul l'avis d'aptitude ou d'inaptitude est communiqué à l'employeur
Inventaire des postes	Collaboration avec l'employeur pour identifier les postes à risques (art. L.326-4 §3)

Modalités pratiques

L'intervention du médecin du travail se décline de la manière suivante.

Action	Détail
Examen d'embauche	Vérification de l'aptitude avant ou dans les 2 mois suivant l'embauche
Examens périodiques	Suivi régulier des salariés occupant des postes à risques (art. L.326-3)
Avis d'aptitude	Déclaration d'aptitude, d'aptitude avec réserves ou d'inaptitude
Conseil à l'employeur	Recommandations sur la prévention et la sensibilisation
Orientation du salarié	Accompagnement vers des structures de soins si nécessaire
Aménagement de poste	Proposition de mesures adaptées en cas de restriction d'aptitude

Pratiques et recommandations

Associer étroitement le médecin du travail à l'élaboration de la politique alcool et drogues permet de bénéficier de son expertise médicale tout en respectant le cadre légal de la surveillance de santé et du dépistage.

Mettre à jour régulièrement l'inventaire des postes à risques en collaboration avec le médecin du travail garantit que les examens médicaux ciblent les salariés les plus exposés.

Respecter scrupuleusement le secret médical en ne demandant jamais au médecin du travail de révéler les causes d'une inaptitude évite toute violation de la confidentialité et tout contentieux.

Faciliter l'accès du médecin du travail aux lieux de travail et aux informations sur les postes renforce l'efficacité de la prévention et de la détection précoce des situations à risque.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.321-1 Code du travail	Organisation des services de santé au travail
Art. L.326-1 Code du travail	Examen médical d'embauche
Art. L.326-3 Code du travail	Examens médicaux périodiques obligatoires
Art. L.326-4 Code du travail	Définition des postes à risques et inventaire

Le médecin du travail ne peut pas réaliser de tests de dépistage d'alcool ou de drogues de sa propre initiative en dehors du cadre des examens médicaux prévus par la loi. Les examens médicaux ne peuvent en aucun cas comporter un dépistage du VIH/SIDA (art. [L.326-3](#)). Son rôle est consultatif et préventif, non répressif.

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.