

Quel est le rôle de l'ITM dans le contrôle des obligations liées à l'alcool et aux drogues au travail ?

Réponse courte

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée de contrôler le respect des obligations de sécurité et de santé au travail, y compris celles liées à l'alcool et aux drogues. En vertu de l'art. [L.314-3](#), l'ITM agit dans le cadre de ses **compétences légales** en coordination avec la Direction de la santé et l'Association d'assurance contre les accidents. Elle vérifie que l'employeur respecte son obligation générale de sécurité prévue à l'art. [L.312-1](#).

L'ITM peut effectuer des **inspections sur site**, demander la communication de documents (règlement intérieur, évaluation des risques) et constater les infractions. Elle vérifie notamment la collaboration avec le [médecin du travail](#). En cas de manquement aux art. [L.312-1](#) à [L.312-5](#), l'art. [L.314-4](#) prévoit un **emprisonnement de 8 jours à 6 mois** et une **amende de 251 à 25 000 euros**. L'ITM peut également être saisie par les salariés ou la délégation du personnel qui estiment les mesures de sécurité insuffisantes.

Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative chargée de veiller à l'application de la législation en matière de **sécurité et santé au travail**. En matière d'alcool et de drogues, elle contrôle que l'employeur met en place les mesures de prévention adéquates et respecte les dispositions du Code du travail relatives à la **protection des salariés**.

Conditions d'exercice

L'ITM intervient dans le cadre suivant.

Condition	Détail
Base légale	Art. L.314-3 et L.314-4 Code du travail
Compétence	Contrôle du respect des obligations de sécurité et de santé
Coordination	Action coordonnée avec la Direction de la santé et l'AAA
Saisine	D'office, sur plainte d'un salarié ou de la délégation du personnel
Sanctions	Constatation des infractions et transmission au parquet

Modalités pratiques

Le contrôle de l'ITM se déroule selon les étapes suivantes.

Étape	Détail
Inspection	Visite sur site avec accès aux locaux et documents de l'entreprise
Vérification documentaire	Contrôle du règlement intérieur, de l'évaluation des risques, de l'inventaire des postes à risques
Constataion	Procès-verbal en cas d'infraction aux art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-5</u>
Mise en demeure	Injonction de se conformer dans un délai déterminé
Sanctions	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25 000 euros (art. <u>L.314-4</u>)
Saisine par les salariés	Les représentants peuvent saisir l' <u>ITM</u> si les mesures sont jugées insuffisantes (art. <u>L.312-7 §5</u>)

Pratiques et recommandations

Tenir à jour l'évaluation des risques incluant les risques liés à l'alcool et aux drogues permet de démontrer à l'ITM que l'employeur satisfait à son obligation de prévention.

Formaliser la politique alcool et drogues dans le règlement intérieur conformément à l'obligation de prévention constitue un élément probant lors d'un contrôle de l'ITM et sécurise juridiquement l'entreprise.

Conserver les preuves des actions de sensibilisation et de formation menées auprès des salariés renforce la démonstration du respect de l'obligation de sécurité en cas d'inspection.

Répondre sans délai aux demandes de documents de l'ITM facilite le déroulement du contrôle et évite l'aggravation des sanctions en cas de non-coopération.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-7 §5</u> Code du travail	Droit des représentants de saisir l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.314-3</u> Code du travail	Mission de contrôle de l' <u>ITM</u> et coordination interinstitutionnelle
Art. <u>L.314-4</u> Code du travail	Sanctions pénales en cas d'infraction

L'ITM ne dispose pas de compétences médicales directes : elle ne peut pas ordonner de tests de dépistage ni évaluer l'aptitude médicale des salariés. Son rôle se limite au contrôle du respect des obligations légales de l'employeur en matière de prévention et de sécurité. La dimension médicale relève du médecin du travail.

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.