

# L'employeur peut-il écarter un salarié de son poste en raison de la prise de médicaments affectant sa vigilance ?

## Réponse courte

L'employeur peut écarter temporairement un salarié de son poste lorsque la prise de médicaments affectant la vigilance compromet la sécurité. Cette décision repose sur l'**obligation générale de sécurité** de l'art. L.312-1. L'écartement doit être **proportionné** au risque identifié et fondé, dans la mesure du possible, sur l'avis du médecin du travail.

L'employeur ne peut pas écarter un salarié sur la seule base d'un soupçon. Il doit constater une **altération objective de la vigilance** ou obtenir un avis d'inaptitude temporaire du médecin du travail. Le salarié écarté conserve sa rémunération et doit se voir proposer une **affectation temporaire** compatible avec son état. Toute mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé est prohibée.

## Définition

L'écartement du poste pour cause de médicaments affectant la vigilance est une mesure de **sécurité temporaire** prise par l'employeur pour protéger le salarié concerné et ses collègues. Il ne constitue ni une sanction disciplinaire ni une mesure discriminatoire, mais une application concrète de l'**obligation de prévention** et du devoir de protection de l'employeur.

## Questions fréquentes

### Faut-il proposer une affectation temporaire alternative ?

Oui, proposer systématiquement une affectation temporaire plutôt qu'une mise à l'écart sans travail respecte la dignité du salarié et limite l'impact sur sa rémunération et sa carrière. Cette pratique s'inscrit dans l'obligation d'aménagement raisonnable de l'employeur.

### L'écartement pour médicaments est-il discriminatoire ?

Non, à condition d'être proportionné et fondé sur le risque réel. Toute mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé est prohibée. L'écartement ne peut être fondé sur le seul état de santé, mais sur l'altération objective de la vigilance.

### L'employeur peut-il écarter un salarié pour prise de médicaments affectant la vigilance ?

Oui, l'employeur peut écarter temporairement un salarié de son poste lorsque la prise de médicaments compromet la sécurité. Cette décision repose sur l'obligation générale de sécurité de l'art. L. 312-1 et doit être proportionnée au risque identifié.

### Le salarié écarté conserve-t-il sa rémunération ?

Oui, le salarié écarté conserve sa rémunération et doit se voir proposer une affectation temporaire compatible avec son état. L'écartement n'est pas une sanction disciplinaire mais une mesure de sécurité, ce qui exclut toute retenue salariale durant la période concernée.

### Que faire en cas de danger immédiat pour le salarié ?

En cas de danger immédiat, l'employeur peut écarter le salarié sans attendre l'avis du médecin du travail, au titre de son obligation de sécurité. Cette mesure conservatoire doit être suivie dans les meilleurs délais d'une saisine du médecin du travail.

## Sur quoi fonder un écartement pour médicaments ?

L'employeur ne peut pas écarter sur la seule base d'un soupçon. Il doit constater une altération objective de la vigilance ou obtenir un avis d'inaptitude temporaire du médecin du travail. La décision se fonde sur des éléments factuels documentés.

## Conditions d'exercice

L'écartement du poste est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Obligation de sécurité	L'employeur doit protéger la santé de tous les salariés (art. <a href="#">L.312-1</a> )
Constatation objective	Altération manifeste de la vigilance ou avis d'inaptitude du médecin du travail
Proportionnalité	La mesure doit être adaptée au niveau de risque du poste
Avis médical	Le recours au médecin du travail est fortement recommandé avant toute décision
Maintien de la rémunération	Le salarié écarté conserve sa rémunération
Non-discrimination	L'écartement ne peut être fondé sur le seul état de santé

## Modalités pratiques

La procédure d'écartement se déroule comme suit.

Étape	Détail
Constatation	L'employeur ou le supérieur hiérarchique constate une altération de la vigilance
Saisine du médecin du travail	Demande d'un examen d'aptitude en urgence si possible
Écartement immédiat	En cas de danger immédiat, retrait du poste de sécurité sans attendre l'avis médical
Affectation temporaire	Proposition d'un poste compatible avec l'état du salarié
Avis d'aptitude	Le médecin du travail rend un avis d'aptitude, de restriction ou d'inaptitude temporaire
Réintégration	Retour au poste initial dès que l'aptitude est confirmée

## Pratiques et recommandations

**Solliciter le médecin du travail avant tout écartement** sauf en cas de danger immédiat permet de fonder la décision sur un avis médical objectif et de sécuriser juridiquement la mesure.

**Formaliser la procédure d'écartement dans le règlement intérieur** en décrivant les étapes, les critères de constatation et les garanties pour le salarié assure la transparence et la prévisibilité.

**Proposer systématiquement une affectation temporaire** plutôt qu'une mise à l'écart sans travail respecte la dignité du salarié et limite l'impact sur sa rémunération et sa carrière. La même logique s'applique en cas d'écartement lié aux drogues.

**Documenter la constatation de l'altération de vigilance** par des éléments factuels (témoignages, comportement observé) protège l'employeur en cas de contestation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u> Code du travail	Principes généraux de prévention
Art. <u>L.326-1</u> Code du travail	Examen médical et aptitude au poste
Art. <u>L.326-4</u> Code du travail	Postes à risques nécessitant une vigilance renforcée

En cas de danger immédiat, l'employeur peut écarter le salarié sans attendre l'avis du médecin du travail, au titre de son obligation de sécurité. Cette mesure conservatoire doit être suivie dans les meilleurs délais d'une saisine du médecin du travail pour régulariser la situation. L'écartement abusif ou discriminatoire expose l'employeur à des dommages-intérêts.

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.