

# Comment articuler la politique alcool et drogues avec les obligations du médecin du travail en matière d'aptitude ?

## Réponse courte

La politique alcool et drogues doit s'articuler avec les missions du médecin du travail en matière d'aptitude. L'art. [L.312-1](#) impose à l'employeur de protéger la sécurité des salariés, tandis que les art. [L.326-1](#) à [L.326-4](#) confient au médecin du travail l'évaluation de l'**aptitude au poste**. La politique interne définit les règles de prévention et les sanctions, mais seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale.

L'articulation repose sur une **répartition claire des rôles** : l'employeur fixe les règles dans le règlement intérieur, le médecin du travail évalue l'aptitude et propose des aménagements, la délégation du personnel est consultée (art. [L.414-3](#)). Le médecin du travail doit être associé à l'élaboration de la politique alcool et drogues pour garantir sa cohérence avec les exigences médicales et le respect du **secret médical**.

## Définition

L'articulation entre la politique alcool et drogues et les obligations du médecin du travail désigne la **coordination organisationnelle** entre les règles internes de l'entreprise (prévention, interdictions, sanctions) et les missions légales du médecin du travail (évaluation de l'aptitude, surveillance médicale, conseil). Elle vise à garantir une approche cohérente qui concilie **sécurité, santé** et **droits individuels** des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment articuler politique alcool drogues et obligations du médecin du travail ?

L'art. L. 312-1 impose à l'employeur de protéger la sécurité, tandis que les art. L. 326-1 à L. 326-4 confient au médecin du travail l'évaluation de l'aptitude. La politique interne définit les règles, mais seul le médecin peut se prononcer sur l'aptitude médicale.

### Comment répartir les rôles entre employeur et médecin du travail ?

L'employeur fixe les règles dans le règlement intérieur, le médecin du travail évalue l'aptitude et propose des aménagements, la délégation du personnel est consultée (art. L. 414-3). Cette répartition claire des responsabilités garantit la cohérence et la légalité de la politique.

### Faut-il distinguer volet disciplinaire et volet médical ?

Oui, distinguer clairement le volet disciplinaire du volet médical dans la politique écrite évite toute confusion entre la sanction d'un comportement et l'évaluation de l'aptitude au poste. Cette distinction protège les droits du salarié et la solidité de la politique.

### Faut-il un protocole de saisine rapide du médecin du travail ?

Oui, prévoir un protocole de saisine rapide du médecin du travail pour les situations d'urgence (salarié manifestement sous l'emprise de substances) permet une réaction immédiate et sécurisée. Cette procédure encadre l'articulation opérationnelle entre l'employeur et la médecine du travail.

### Le médecin du travail doit-il être associé à l'élaboration de la politique ?

Oui, le médecin du travail doit être associé dès la phase de conception pour garantir que les mesures prévues sont médicalement cohérentes et juridiquement solides. Cette collaboration est essentielle pour articuler approche disciplinaire et accompagnement médical des salariés.

### Le médecin du travail peut-il être instrumentalisé par l'employeur ?

Non, le médecin du travail ne peut pas être instrumentalisé comme un outil disciplinaire. Sa mission est exclusivement préventive et médicale. L'employeur ne peut pas lui demander de réaliser des tests de dépistage en dehors des examens médicaux légaux.

## Conditions d'exercice

L'articulation est soumise aux conditions suivantes.

| Condition                        | Détail  |
|----------------------------------|---|
| Obligation de sécurité           | L'employeur est responsable de la prévention (art. <a href="#">L.312-1</a> )                          |
| Compétence du médecin du travail | Seul habilité à évaluer l'aptitude au poste (art. <a href="#">L.326-1</a> )                           |
| Secret médical                   | Le médecin ne communique que l'avis d'aptitude, pas le diagnostic                                     |
| Consultation de la délégation    | La politique doit être soumise à l'avis de la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-3</a> ) |
| Inventaire des postes à risques  | Établi conjointement par l'employeur et le médecin du travail (art. <a href="#">L.326-4 §3</a> )      |

## Modalités pratiques

L'articulation se met en place selon les étapes suivantes.

| Étape                    | Détail  |
|--------------------------|---|
| Élaboration conjointe    | Associer le médecin du travail à la rédaction de la politique                       |
| Inventaire des postes    | Identifier les postes à risques nécessitant une tolérance zéro                      |
| Protocole de signalement | Définir les circuits entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail         |
| Examen d'aptitude        | Intégrer la vérification de l'aptitude dans les procédures de la politique          |
| Consultation             | Soumettre la politique à la délégation du personnel pour avis                       |
| Formation                | Sensibiliser les managers aux limites de leur rôle et à celui du médecin du travail |

## Pratiques et recommandations

**Associer le médecin du travail dès la phase de conception** de la politique alcool et drogues garantit que les mesures prévues sont médicalement cohérentes et juridiquement solides.

**Distinguer clairement le volet disciplinaire du volet médical** dans la politique écrite évite toute confusion entre la sanction d'un comportement et l'évaluation de l'aptitude au poste.

**Prévoir un protocole de saisine rapide du médecin du travail** pour les situations d'urgence (salarié manifestement sous l'emprise de substances) permet une réaction immédiate et sécurisée.

**Former les responsables hiérarchiques** aux limites de leur rôle en matière médicale et à l'importance de ne jamais demander au salarié de révéler un diagnostic prévient les violations du secret médical.

## Cadre juridique

| Référence                                    | Objet  |
|--|--|
| Art. <a href="#">L.312-1</a> Code du travail | Obligation générale de sécurité de l'employeur |
| Art. <a href="#">L.326-1</a> Code du travail | Examen médical d'embauche et aptitude          |
| Art. <a href="#">L.326-4</a> Code du travail | Postes à risques et inventaire conjoint        |
| Art. <a href="#">L.414-3</a> Code du travail | Consultation de la délégation du personnel     |

Le médecin du travail ne peut pas être instrumentalisé comme un outil disciplinaire. Sa mission est exclusivement préventive et médicale. L'employeur ne peut pas lui demander de réaliser des tests de dépistage en dehors du cadre des examens médicaux légaux. La confusion des rôles exposerait l'entreprise à des recours et à la remise en cause de la politique.

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.