

# Un salarié du catering peut-il venir travailler sous l'emprise de substances narcotiques ?

## Réponse courte

Non, il est **expressément interdit** à un salarié du secteur de la restauration collective de se présenter au travail sous l'emprise de **substances narcotiques**, conformément à l'article 10 de la CCT Catering 2024-2027. Cette interdiction couvre à la fois la consommation de substances narcotiques sur le lieu de travail et le fait de venir travailler sous leur influence. Elle s'applique au même titre que l'interdiction de l'alcool.

Le non-respect de cette obligation constitue une **faute professionnelle grave** pouvant justifier un licenciement immédiat pour motif grave. Dans un secteur impliquant la manipulation d'équipements dangereux (couteaux, friteuses, fours) et la préparation de repas pour des collectivités sensibles (hôpitaux, crèches), la présence sous l'emprise de substances narcotiques représente un danger pour le salarié lui-même, ses collègues et les **convives**.

## Définition

L'**interdiction des substances narcotiques** est une obligation conventionnelle prévue par l'article 10 de la CCT Catering 2024-2027 qui prohibe toute consommation de substances narcotiques sur le lieu de travail et toute présence au travail sous leur emprise. Cette règle fait partie des obligations de sécurité du salarié et vise à prévenir les accidents du travail et à garantir la qualité des prestations de restauration.

## Conditions d'exercice

L'interdiction des substances narcotiques est encadrée par les règles suivantes.

Condition	Détail
<b>Interdiction de consommation</b>	Aucune consommation de substances narcotiques sur le lieu de travail
<b>Interdiction de présence</b>	Ne pas venir travailler sous l'emprise de substances narcotiques
<b>Substances visées</b>	Toutes les substances narcotiques, sans distinction
<b>Cumul avec alcool</b>	L'interdiction s'étend également à l'alcool
<b>Lieu concerné</b>	Tous les locaux de l'entreprise (cuisine, restaurant, vestiaires)
<b>Sanction</b>	Licenciement pour motif grave possible (art. <a href="#">L.124-10</a> )

## Modalités pratiques

L'employeur doit prévenir et réagir face aux situations impliquant des substances narcotiques.

Mesure	Détail
Règlement intérieur	Mentionner expressément l'interdiction des substances narcotiques
Information	Afficher l'interdiction dans les locaux de l'entreprise
Constataion	Établir un procès-verbal en présence d'un témoin si un salarié semble sous influence
Retrait immédiat	Écarter le salarié de son poste pour garantir la sécurité
Procédure disciplinaire	Convoquer à un entretien préalable avant toute sanction
Santé au travail	Orienter le salarié vers le médecin du travail si addiction suspectée

## Pratiques et recommandations

**Sensibiliser** les équipes aux risques liés à l'emprise de substances narcotiques dans un environnement de cuisine professionnelle, dans le cadre de la formation à la sécurité et du port obligatoire des EPI.

**Écarter** immédiatement du poste de travail tout salarié dont le comportement laisse présumer une consommation de substances narcotiques, pour protéger sa sécurité et celle de ses collègues.

**Documenter** rigoureusement tout incident par un procès-verbal détaillé, signé par des témoins, avant d'engager la procédure de licenciement pour motif grave.

**Orienter** le salarié vers le médecin du travail pour une évaluation, en distinguant la démarche de prévention sanitaire de la procédure disciplinaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 10 CCT Catering 2024-2027	Interdiction des substances narcotiques sur le lieu de travail
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Prévention des risques professionnels

L'interdiction des substances narcotiques est une obligation conventionnelle expresse qui s'ajoute à l'obligation légale de sécurité. La présence sous emprise peut justifier un licenciement pour motif grave sans préavis. L'employeur doit néanmoins respecter la procédure de constatation et d'entretien préalable.

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.