



2025

KIT GÉRER LES STUPÉFIANTS AU TRAVAIL

www.servi-paies.fr

Introduction

Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de 10 ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende (C. pén. art. 222-37).

Est puni des mêmes peines le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants, de se faire délivrer des stupéfiants au moyen d'ordonnances fictives ou de complaisance, ou de délivrer des stupéfiants sur la présentation de telles ordonnances en connaissant leur caractère fictif ou complaisant.

1. L'interdiction des stupéfiants au travail

Le Code du travail ne contient pas d'interdiction des drogues et stupéfiants sur le lieu de travail.

En revanche, l'article L. 3421-1 du Code de la santé publique prohibe l'usage illicite des substances et plantes classées comme stupéfiants et prévoit que, si l'infraction est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par le personnel d'une entreprise de transport routier, ferroviaire, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Selon la jurisprudence, la consommation et la détention de stupéfiants au travail sont généralement constitutives d'une faute grave.

Tel est le cas, notamment, des comportements suivants :

- [REDACTED]

À titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave du salarié ayant [REDACTED]

La consommation de drogue en dehors du temps de travail peut également, selon les cas, justifier le licenciement du salarié.

Il en va ainsi du personnel [REDACTED]

Pour la Cour de cassation, ce motif tiré de la vie personnelle du salarié peut, en effet, justifier un licenciement disciplinaire (faute grave, en l'espèce), dès lors que [REDACTED]

2. La formalisation des règles par l'employeur

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les règles relatives aux drogues et stupéfiants doivent être intégrées dans le règlement intérieur.

En effet, ce document doit contenir [REDACTED]

- [REDACTED]

NB. L'employeur peut estimer préférable de rédiger un document distinct sur le sujet. En ce cas, il doit être considéré comme une adjonction au règlement intérieur et soumis aux dispositions légales et d'entrée en vigueur qui lui sont applicables (C. trav. art. L. 1321-5).

Dans les entreprises qui ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, les règles relatives aux drogues et stupéfiants peuvent [REDACTED]

Si un CSE existe au sein de l'entreprise, il est recommandé [REDACTED]

3. L'enjeu de la santé et de la sécurité

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [REDACTED]

Ces mesures comprennent :

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

L'employeur est tenu de veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L. 4121-2 du Code du travail liste, par ailleurs, des principes généraux de prévention sur lesquels l'employeur doit se fonder pour respecter effectivement son obligation de santé et de sécurité.

Parmi ces fondements figurent les principes suivants :

2

NOTE DE SERVICE - STUPÉFIANT (entreprise de 50 salariés et plus)

Préambule

La présente note de service a pour objet de rappeler les règles en vigueur au sein de l'entreprise concernant l'interdiction des stupéfiants et drogues, ainsi que les mesures de prévention, de contrôle et les sanctions applicables.

Elle s'inscrit dans le cadre de [REDACTED]

Article 1 - Champ d'application

La présente note de service s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans exception, ainsi qu'à [REDACTED]

Article 2 - Interdiction des drogues et stupéfiants

Il est rappelé que le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de 10 ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende (C. pén. art. 222-37, al. 1).

Est puni des mêmes peines le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants, de se faire délivrer des stupéfiants au moyen d'ordonnances fictives ou de complaisance, ou de délivrer des stupéfiants sur la présentation de telles ordonnances en connaissant leur caractère fictif ou complaisant (C. pén. art. 222-37, al. 2).

Il est formellement interdit de détenir, [REDACTED]

Article 3 - Dérogations

L'interdiction visée à l'article 2 ci-dessus s'applique sans préjudice [REDACTED]

[REDACTED]

Article 4 - [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Article 5 - [REDACTED]

Tout salarié constatant qu'un de ses collègues est dans l'incapacité d'accomplir son travail en toute sécurité, notamment du fait de signes de troubles du comportement laissant présumer une consommation de produits stupéfiants, est tenu d'en aviser la Direction.

La Direction peut [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Article 6 - Formation et prévention

La Société s'engage à mettre en place des [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Article 7 - Manquements et sanctions

Tout manquement à la présente note de service est susceptible d'entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions du règlement intérieur.

4

CONVOCAATION DU CSE NOTE DE SERVICE STUPÉFIANTS

[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]
Indiquez l'adresse du salarié

Fait à Mentionnez le lieu d'établissement de la lettre
Le Indiquez la date de la lettre

Choisir : LRAR ou remise en mains propres

Objet : information / consultation du CSE

[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié],

Nous vous prions de bien vouloir assister à une réunion qui aura

L'ordre du jour de la réunion est

Cette consultation s'inscrit dans le cadre de l'article

Nous vous prions de croire, [Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]
, à l'assurance de notre considération distinguée.

Pour la Société

Indiquez les prénom et nom du signataire

Indiquez le mandat social ou le poste du signataire

Laissez s'écouler un délai minimum de 3 jours entre la remise de l'invitation en mains propres ou la date prévue de sa réception (en cas d'envoi en LRAR) et la réunion du CSE

PJ : Ordre du jour* et projet de note de service

Indiquez les prénom et nom du salarié	Date	Signature	Ecrire la mention «Remise en main propre contre décharge» <i>Uniquement si remise en main propre</i>
[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]			