



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

LES ADDICTIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Prévention, moyens d'action et de contrôle, acteurs & sanctions

L'alcoolisme au travail est depuis longtemps une préoccupation majeure de sécurité, mais d'autres addictions (les drogues, les médicaments psychotropes, les réseaux sociaux, Internet, les jeux etc) sont venus s'ajouter aux facteurs importants qui menacent la sécurité des travailleurs. Les addictions sont devenues un problème de sécurité au travail d'importance croissante, et par ailleurs, le milieu professionnel joue dans certain cas un rôle déterminant dans le développement d'une addiction, que celle-ci se manifeste, avant, pendant ou après les heures de travail.

Les conduites addictives, quelle qu'en soit la nature, peuvent à la fois constituer un symptôme ou une conséquence de dysfonctionnements dans l'organisation de la vie au travail. Les responsables et les dirigeants ont donc un rôle capital à jouer. Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

Ceci est d'autant plus important que le contexte actuel favorise le développement des addictions sur le lieu de travail. En effet, « *le chômage partiel et le télétravail "forcé" ont été accompagnés d'une surconsommation de produits addictifs* » révèle une étude menée par GAE Conseil.

Alexis Peschard, addictologue, indique que « *depuis le début du confinement, nous remarquons une hausse des pratiques addictives, voire des rechutes. Il peut y avoir des troubles de l'humeur, de dépression, une diminution de l'hygiène de vie, avec un rythme vie-sommeil chamboulé... Ce sont autant de facteurs de développement de pratiques addictives* ».

1. Qu'est-ce qu'une addiction ?

L'on peut différencier deux types d'addiction :

- Les addictions à des produits : alcool, tabac, drogue, médicaments



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

- Les dépendances non liées à des produits : dépendance au travail, aux jeux, à Internet, au téléphone, aux réseaux sociaux etc. On parle d'addictions comportementales, et elles n'ont été prise réellement en compte que récent.

D'un point de vue scientifique et médical, les addictions sont des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères.

Finalement, l'addiction se définit par le désir permanent, malgré les conséquences négatives que cela entraîne, de consommer une substance psychoactive (alcool, tabac, drogue, médicament psychotrope, café...) ou de se livrer à une activité.

Dans le contexte qui nous intéresse, le travail, les addictions les plus courantes sont celles liées aux usages de substances psychoactives SPA.

2. Comment prévenir les risques ?

De l'usage à la dépendance, les consommations addictives concernent plus de 20 millions d'actifs parmi les 29 millions en France. Prévenir les addictions relève à la fois d'une démarche de prévention individuelle et collective.

Pour aborder le risque lié aux pratiques addictives, il convient de prendre en effet en compte l'ensemble des salariés et pas seulement ceux affectés à des postes à risques, ou ceux étant déjà en difficulté.

a) Les facteurs de risques

Il convient en de rechercher les éventuelles causes de pratiques addictives dans les conditions de travail et l'organisation du travail.

À ce titre, on distingue généralement trois vecteurs pouvant expliquer cette consommation :

- L'importation : une consommation importée de la vie privée du salarié ;
- L'acquisition : la consommation résulte de sollicitations et facilitations du milieu professionnel (ex. : présence de substances psychoactives lors des pauses de l'équipe, de pots, etc.) ;
- L'adaptation : l'idée de « dopage » pour tenir au quotidien, faire face au stress, à des douleurs récurrentes, pour tenir le rythme, etc.

De manière plus précise, l'on peut relever les facteurs de risques suivants :



- ✚ Les risques psychosociaux, les conditions de travail pénibles et le stress au travail favorisent la consommation de substances psychoactives, pour « tenir » physiquement et psychologiquement ;
- ✚ La recherche de la performance, l'obligation de répondre aux exigences de productivité et/ou un climat de compétition entre les salariés peuvent pousser certains professionnels à se « doper » ou à tomber dans une addiction au travail (le « workaholisme »). Celle-ci peut être renforcée par l'utilisation d'outils numériques qui brouillent les frontières entre temps privé et temps professionnel (le « blurring ») ;
- ✚ L'accessibilité des substances (tabac, alcool et médicaments notamment) sur le lieu du travail ;
- ✚ Certaines cultures d'entreprises favorisent les consommations d'alcool, organisées ou non par l'employeur pour « récompenser » les salariés (pots internes, signatures de contrats, etc.), de même des rituels d'intégration ou de socialisation entre collègues constituent des incitations à consommer (apéros entre collègues, afterworks, etc.).

b) La prévention des risques : l'entreprise est un acteur déterminant

La réussite de la démarche de prévention repose sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, instances représentatives du personnel, service de santé au travail, salarié compétent). De manière générale, la prévention des risques doit passer par une approche collective et globale, ainsi que par une approche individualisée.

✚ **L'évaluation des risques d'addiction et les actions collectives de prévention**

De façon classique, la démarche d'évaluation des risques inscrira le risque d'addiction dans les risques professionnels de toute organisation. Le risque sera évalué et mesuré dans ce cadre et des actions de prévention planifiées.

Les actions de prévention qui seront envisagées doivent associer l'ensemble des salariés, dans un esprit de concertation.

La formation et la sensibilisation aux risques liés aux addictions prennent une part prépondérante dans ce dispositif :

- Les risques liés aux pratiques addictives, en termes de santé et de sécurité
- La législation en vigueur : code du travail, code de la route ; règlement intérieur
- Les acteurs de la prévention et leur rôle : service de santé au travail, services sociaux, représentants du personnel, associations spécialisées...
- Procédure à suivre si un salarié est dans l'incapacité d'assumer son poste

✚ **Un accompagnement individuel du salarié présentant des conduites addictives**



De façon individuelle, les salariés en difficulté doivent être accompagnés sans être jugés, le rôle des collègues et du médecin du travail est capital dans la détection et le suivi de ces personnes souvent en souffrance.

✚ La prévention des risques d'addictions doit être globale

La Plateforme RSE a ainsi formulé des recommandations aux entreprises afin de promouvoir une approche globale de prévention et de réduction des risques :

- Porter une attention particulière à la qualité de vie au travail (QVT) de leurs salariés et à la vulnérabilité des jeunes – stagiaires, apprentis, alternants –, particulièrement exposés à ce risque ;
- Associer les parties prenantes internes (salariés, médecine du travail, Comité social et économique, DRH, managers) à la définition et à la mise en œuvre de leurs actions d'information et de prévention ;
- Veiller à la sensibilisation et à la formation du personnel médical des services de santé au travail et associer des tiers (associations de patients, etc.) aux actions menées dans l'entreprise ;
- Relayer dans l'entreprise les messages des campagnes nationales de prévention et participer aux programmes d'action proposés par les organismes de protection sociale ;
- Faire figurer leurs politiques de prévention des consommations à risque dans la valorisation de leurs politiques de responsabilité sociétale.

3. Le rôle de l'employeur

L'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité, qui doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (Article L. 4121-1 du Code du travail). Cette obligation est une obligation de résultat.

Il a ainsi la responsabilité de (Article L4121-2 du code du travail) :

- Éviter les risques et évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- Adapter le travail à l'homme afin d'en réduire les effets sur la santé ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Par conséquent, les risques liés aux pratiques addictives doivent être évalués au même titre que les autres risques professionnels et faire l'objet de mesures de prévention adaptées.



L'employeur dispose de plusieurs leviers juridiques pour prévenir les risques liés aux pratiques addictives :

- **Le Document Unique** : Ce document permet de mettre en place une véritable politique de prévention en la matière, et se donner pour objectif d'évaluer les usages, d'agir sur les facteurs de risques, et d'y revenir afin d'en mesurer les effets.
- **L'encadrement de la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise** : Le Code du travail encadre strictement la consommation d'alcool dans les entreprises.
 - « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, (...) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché* » (article R. 4228-20 du Code du travail).
 - Article R4228-20 du code du travail : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* »
 - Article L122-40 : « *L'employeur peut prendre toute mesure pour sanctionner un salarié qui serait en état d'ébriété* ».
 - Article L.232-2 : « *Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés.* »
- **Le règlement intérieur** : Le règlement intérieur peut spécifier des mesures d'interdiction partielle ou totale de l'alcool sur le lieu de travail, des mesures d'encadrement des pots en entreprise, une liste de postes de sûreté ou de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation de drogue ou d'alcool peut être pratiqué
- **Des moyens de contrôle et de dépistage** : vidéosurveillance, fouille de vestiaire, éthylotest, test salivaire... Attention, ces moyens ne peuvent être mise en place que pour des raisons de sécurité et dans des conditions très encadrées, il convient de s'informer avant de mettre en place ce type de procédure.

Quelques précisions sur les moyens de contrôle et de dépistage :

Vidéo surveillance



Ce système de contrôle ne peut être installé qu'afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. L'employeur doit préalablement avoir consulté les représentants du personnel, informé les salariés et adressé une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.

Fouille de vestiaire

La jurisprudence admet que l'employeur puisse faire procéder au contrôle du contenu des vestiaires, à condition que ce contrôle soit réalisé en présence du salarié, ou bien en cas d'empêchement exceptionnel en l'ayant informé et qu'il soit justifié par des raisons de sécurité, d'hygiène ou bien par un risque ou un événement particulier. En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.

Contrôle de l'imprégnation éthylique (ethylotest)

L'état d'ébriété des salariés peut constituer un risque important pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers. L'employeur peut ainsi recourir au contrôle de l'alcoolémie sous réserve du respect de certaines dispositions.

Le recours au contrôle par éthylotest ne doit pas être systématique. Il doit être justifié par des raisons de sécurité. Le contrôle ne doit concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. **La liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur.** La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers et en particulier les postes suivants : conducteurs de véhicule automobile, conducteurs de poids lourds, ouvriers caristes, chauffeur-livreur.

Tests salivaires

Dans certains cas l'employeur peut décider de recourir au test salivaire de recherche de stupéfiants. Ceci nécessite d'être débattu lors des réunions des instances représentatives du personnel. Les modalités d'usage du test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants sont encadrées par la jurisprudence (CE, 5 décembre 2016, n° 394178) :

- le test ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que s'il est inscrit au règlement intérieur,
- le test doit être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers et ne doit pas être systématique,
- le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur,
- l'employeur ou le supérieur hiérarchique réalisant ce test doit respecter le secret



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

professionnel sur les résultats.

En tout état de cause, il convient de s'interroger sur l'intérêt du dépistage. En effet, les consommations de drogues (mais également d'alcool) ont des origines mixtes, liées à la vie privée mais aussi au travail (stress, horaires atypiques, port de charges lourdes...). Aussi, la prévention du risque lié aux pratiques addictives repose sur une approche collective. Le dépistage des consommations d'alcool et/ou de drogues n'est qu'un outil complémentaire au sein des différentes actions de prévention à mettre en place.

/ ! Sur la responsabilité de l'employeur : s'il méconnaît son obligation générale de sécurité, l'employeur pourra voir sa responsabilité engagée.

4. Le rôle du salarié

Le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié. En vertu de l'article L.4122-1, il lui incombe « ...*de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »

Le manque de vigilance d'un salarié lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers. Par exemple, cela pourrait être le cas si le salarié dont la vigilance est manifestement altérée doit conduire un véhicule à bord duquel un collègue doit circuler.

Ce dernier doit alerter immédiatement l'employeur en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L. 4131-1 du Code du travail). En outre, il pourrait être fondé à mettre en œuvre son droit de retrait.

/ ! Sur la responsabilité du salarié : En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée.



5. Le rôle des instances représentatives du personnel (comité social et économique/CHSCT/délégués du personnel)

Le représentant du personnel au comité social et économique (ou le cas échéant le représentant au CHSCT ou à défaut les délégués du personnel), qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur (article L. 4131-2 du Code du travail).

Ces situations doivent être appréciées strictement du point de vue de la santé et de la sécurité du travail, de manière factuelle, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

6. Le rôle des services de santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail est impliquée dans la prévention des pratiques addictives, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel. En effet, le service de santé au travail a notamment pour mission de conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail (article L. 4622-22 du Code du travail). Il assure le suivi de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers.

En ce qui concerne le médecin du travail, son rôle est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé (article L. 4622-3 du Code du travail).

Le médecin du travail possède une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail (article R. 4624-35 du Code du travail). L'employeur ne peut donc lui imposer de prescrire ou de réaliser un examen de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant (article R. 4624-34 du Code du travail).

7. Quelles sanctions pour les salariés ou agents manifestant leur addiction sur leur lieu de travail ?

De façon générale, les addictions du salarié peuvent rejaillir sur son travail et l'entreprise de plusieurs façons :



- hausse du taux d'absentéisme ;
- développement des conflits ;
- perte de productivité ;
- augmentation des risques d'accidents.

L'addiction à certaines substances peut accroître le risque de survenance d'accidents du travail ou d'incidents divers en raison des effets indésirables de ces substances sur l'état du salarié :

- altération de la vigilance (troubles de la concentration, voire somnolence) ;
- troubles de la perception (champ de vision réduit, voire hallucinations) ;
- réflexes ralentis, erreurs d'appréciation.

Certaines addictions non liées à l'usage de substances peuvent également présenter des problèmes en termes de santé-sécurité ou de bonne réalisation de la prestation de travail.

Par exemple, une addiction aux jeux électroniques ou aux réseaux sociaux, même si elle s'exprime dans la vie personnelle du salarié – hors de son temps de travail –, peut rejaillir sur son état de fatigue au travail. Une telle addiction peut aussi se matérialiser au travail notamment *via* l'utilisation abusive du matériel de l'entreprise (ordinateur, tablette, téléphone, ...) à des fins non professionnelles, engendrant ainsi perte de productivité, manque de concentration, risque d'accident.

Il a été vu ci-dessus que l'employeur dispose de plusieurs moyens de prévention (formation, suivi, sensibilisation), d'action et de contrôle (fouilles, dépistages, visites médicales etc) pour faire face à des situations d'addiction. L'employeur pourra également sanctionner l'employé selon la gravité de l'acte et de ces conséquences. Par ailleurs, certaines addictions relèvent d'un comportement pénalement réprimé (consommation de drogues par exemple).

En effet, l'employeur peut donner des blâmes, des mises à pieds, convoquer le salarié à un simple entretien ou à un entretien disciplinaire. En proportion avec la gravité des faits et de la situation du salarié, une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave pour être décidée.

Exemples de sanctions pour prise d'alcool prise d'alcool :



La consommation d'alcool dans l'entreprise peut, selon les circonstances, justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Ainsi, les juges ont considéré que le fait pour des salariés d'avoir organisé un pot alcoolisé sans autorisation de la hiérarchie et en infraction au règlement intérieur justifie leur licenciement, leur ancienneté n'étant pas une circonstance atténuante mais, au contraire, de nature à leur conférer une conscience accrue du risque lié à l'introduction et la consommation d'alcool en raison des machines utilisées (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-12884).

De même, a été jugé justifié le licenciement pour faute grave d'un employé de maison motivé par sa consommation exagérée de boissons alcoolisées (Cass. soc., 29 juin 2016, n° 15-12958).

En revanche, la consommation à une seule reprise d'une très faible quantité d'alcool par les salariés avant la prise du travail, alors que l'employeur avait admis l'introduction et la consommation d'alcool à l'occasion de la fête et de réunions de fin d'année sur le temps et au lieu du travail, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19914).

L'état d'ébriété ne constitue par ailleurs pas automatiquement une faute grave. Les juges tiennent, en effet, compte de la nature du poste occupé par le salarié, de son ancienneté, du caractère exceptionnel de cette situation, de son comportement en état d'ivresse, etc.

Ainsi, les juges estiment que l'état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute grave :

- lorsque le salarié occupe un poste de « sûreté ou de sécurité », l'état d'ébriété étant de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger ;
- lorsque le salarié occupe un poste à responsabilité (risque de ternir durablement l'image de l'entreprise) ;
- lorsque l'état d'ébriété a eu des répercussions sur la qualité du travail ;
- lorsque l'état d'ébriété occasionne un comportement agressif au cours d'une réunion professionnelle ou des violences commises en dehors du temps de travail, mais dans l'entreprise.

En revanche, la faute grave n'a pas été retenue – mais la cause réelle et sérieuse oui – à l'encontre d'un salarié ayant une certaine ancienneté et dont l'état d'ébriété sur le lieu de travail n'avait pas eu de précédent et n'avait eu aucune répercussion sur la qualité du travail, ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-30162).

Il en a été jugé de même s'agissant d'un salarié licencié pour absence de port des équipements de protection individuelle et état d'ébriété sur le lieu de travail, dès lors que l'intéressé présentait une ancienneté de 30 ans et n'ayant fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire antérieure (Cass. soc., 13 janvier 2016, n° 14-21396).