

CIRCULAIRE PB/JBM n° 19.103

Paris, le 8 juillet 2019



Objet : L'employeur face aux conduites addictives de ses salariés

- **Les moyens d'action à sa disposition**

Contexte :

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 (alcool, drogue, tabac, etc.) peut accroître le risque de survenance d'accidents du travail ou d'incidents divers en raison des effets indésirables de ces substances sur le 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, etc.

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, ...

Même si le sujet reste souvent tabou, l'employeur ne peut ignorer les risques liés aux addictions de ses salariés du fait de son obligation de sécurité de résultat. Pour ce faire, plusieurs modalités d'action et moyens sont à sa disposition.

Ces moyens d'action peuvent permettre à l'employeur de faire face à des situations de crise, de gérer les suites de ces situations et de mettre en œuvre des dispositifs de contrôle et de sanction des comportements à risque.

I. Les décisions d'urgence à prendre face à une situation à risque :

Comme l'indique le Code du travail, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Code du travail, art. L4121-1).

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur est tenu de protéger les salariés des risques pour leur santé physique ou mentale, ce qui peut être le cas face à des situations de conduites addictives.

Cette obligation de sécurité se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidentés et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement aigu.

Ainsi, face à un salarié qui paraît en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue (comportement inhabituel, propos incohérents ou inadaptés, démarche titubante, état d'excitation, agitation, confusion, somnolence, chutes, agressivité inhabituelle, ...), dès lors que le salarié est en danger et n'est plus en mesure d'assurer son travail dans de bonnes conditions, l'employeur est dans le devoir d'agir¹.

Il est ainsi recommandé à l'employeur de retirer le salarié de son poste de travail et d'assurer sa surveillance dans un local ou un endroit adapté.

En cas d'urgence vitale, il sera nécessaire de faire appel au SAMU.

En cas d'urgence non vitale, il est recommandé à l'employeur de contacter son service de santé au travail pour signaler cet incident et obtenir un premier avis médical ; l'employeur pourra également, sous conditions (cf. III de la présente note), réaliser un test d'alcoolémie ou un dépistage de drogue.

En tout état de cause, il n'est pas conseillé de renvoyer le salarié chez lui par ses propres moyens, eu égard au risque d'accident lors du trajet. Mieux vaut faire raccompagner le salarié à son domicile après une période de repos ou le faire accompagner chez son médecin traitant, en le confiant à une personne de son entourage. Si l'état du salarié est grave, il faudra faire appel aux services d'urgence.

II. Les suites à donner à une situation de crise :

À la suite d'une situation de crise liée à une conduite addictive, il est recommandé à l'employeur de :

- au retour du salarié en entreprise, prévoir un entretien avec ce dernier pour évoquer la situation ; en proportion avec la gravité des faits et la situation du salarié, une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave pourra être décidée dans les deux mois suivant les faits² (cf. III de la présente note) ;
- solliciter la réalisation d'une visite médicale auprès du médecin du travail³ en faisant état des circonstances de l'incident et/ou du comportement inadapté du salarié. Il sera nécessaire de décrire les troubles du comportement aigu ou récurrent du salarié et de préciser les

¹ En effet, selon la jurisprudence, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes (Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20173 ; Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24444).

² Code du travail, art. L. 1332-4 : « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».

³ Code du travail, art. R. 4624-34, al. 1^{er} : « *Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail* ».

retentissements que ces derniers peuvent avoir sur sa sécurité, celle de ses collègues voire celles des tiers (clients, etc.).

III. La construction d'un cadre permettant de prévenir et de réagir aux conséquences des addictions des salariés

A. S'appuyer sur un document écrit (note de service ou passage du règlement intérieur) :

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, c'est le règlement intérieur qui permet d'édicter les règles relatives au contrôle et à la sanction de la consommation d'alcool et de drogue dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 1 à 19 salariés – qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un règlement intérieur –, une note de service sur le sujet de la consommation d'alcool ou de substances psychoactives s'avérera indispensable.

Cette note de service sera alors soumise au même régime que le règlement intérieur : avis des représentants du personnel s'ils existent, communication à l'inspecteur du travail et dépôt au greffe du conseil des prud'hommes⁴.

En tout état de cause, quelle que soit la taille de l'entreprise, cet écrit sera nécessaire pour que les dispositions qu'il contient soient opposables au salarié et ce, tout particulièrement en matière de contrôle de la consommation d'alcool ou de toute autre substance psychoactive.

Concernant son contenu, la note de service ou le règlement intérieur peuvent tout d'abord rappeler les dispositions du Code du travail :

- qui précisent qu'aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail, excepté le vin, la bière, le cidre et le poiré (Code du travail, art. R. 4228-20, al. 1^{er}) ;
- qui interdisent de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (Code du travail, art. R. 4228-21) ;
- qui proscrivent l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcoolisées (Code du travail, art. R. 3231-16).

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur peut limiter, voire interdire la consommation de tout alcool dans l'entreprise (Code du travail, art. R. 4228-20, al. 2).

Ces mesures doivent cependant être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Code du travail, art. L. 1321-3). Ainsi, une interdiction totale de l'alcool s'appliquant y compris aux salariés occupant des postes ne les exposant pas eux-mêmes, leurs collègues ou des tiers à des risques particuliers (salariés des fonctions support, ...) serait disproportionnée.

Le Conseil d'État a ainsi jugé que le règlement intérieur ne peut interdire de manière générale et absolue l'introduction et la consommation d'alcool sur le lieu de travail, en dehors de toute situation particulière de danger ou de risque (CE, 12 novembre 2012, n° 349365).

⁴ Circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983 : application des articles 1^{er} à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise (BO TR 83/16).

Une telle interdiction peut en revanche se justifier au regard des fonctions exercées par les salariés (sécurité des personnes ou des biens, manipulations de produits dangereux, conduite de véhicule, etc.) ou de l'activité de l'entreprise.

Si le Code du travail reste silencieux sur la consommation de stupéfiants, le Code pénal et le Code de la santé publique interdisent de manière générale la détention et l'usage de drogue. Il peut donc être utile de rappeler dans la note de service ou le règlement intérieur :

- l'interdiction de posséder, d'introduire, d'offrir et de consommer de la drogue sur le lieu de travail sur la base des articles 222-37 du Code pénal et L. 3421-1 du Code de la santé publique ;
- l'interdiction de conduire sous l'emprise de stupéfiants ou d'un état alcoolique en application des articles L. 235-1 et R. 234-1 du Code de la route.

La note de service ou le règlement intérieur peut aussi indiquer ou prévoir :

- des mesures d'encadrement des pots d'entreprise (par exemple, en limitant les quantités de boissons alcoolisées, en mettant à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie ou encore en mettant des éthylotests à disposition du personnel) ;
- les situations (enjeux d'hygiène et de sécurité, événements particuliers, ...) et les conditions dans lesquelles des fouilles peuvent être réalisées ;
- les modalités de dépistage d'alcool ou de drogues pour les postes de sécurité et de sûreté dont la liste doit être précisée ;
- les modalités de pratique de contrôles inopinés ;
- le comportement qu'il convient d'adopter lorsqu'un salarié repère qu'un de ses collègues se trouve dans l'incapacité d'accomplir son travail du fait d'un comportement addictif ;
- les sanctions disciplinaires.

B. Le contrôle de la consommation d'alcool ou de drogue :

1. Les fouilles :

L'employeur peut être amené à fouiller les armoires individuelles de salariés afin de faire respecter l'interdiction de consommation de drogues ou de boissons alcoolisées non autorisées, sous certaines conditions :

- la mesure doit être prévue au règlement intérieur ou dans une note de service ;
- le salarié doit être présent ou tout du moins doit avoir été prévenu suffisamment à l'avance (une information trois semaines à l'avance a déjà été jugée suffisante) ;
- le contrôle doit préserver la dignité et l'intimité du salarié.

Si l'employeur peut procéder à des fouilles des armoires et casiers, il ne peut en revanche insérer dans le règlement intérieur ou dans la note de service une clause lui permettant de faire ouvrir à tout moment les vestiaires et armoires individuelles, sauf circonstances exceptionnelles.

Dès lors, l'employeur peut contrôler le sac d'un salarié dès lors que la mesure est justifiée et proportionnée au but recherché.

Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut contrôler les sacs appartenant aux salariés qu'avec leur accord et à la condition de les avoir avertis de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin.

2. L'alcootest :

Le contrôle de l'alcoolémie par alcootest doit être prévu dans le règlement intérieur ou la note de service.

Il ne peut être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel et doit être justifié et proportionné au but recherché.

Ainsi, l'alcootest n'est autorisé que :

- pour les postes de « sûreté ou de sécurité » : il s'agit de ceux nécessitant la conduite de véhicules ou la manipulation de machines ou de produits dangereux (caristes, agents de maintenance en chauffage, ...) ;
- s'il est assorti de garanties pour le salarié. Par exemple : possibilité d'une contre-expertise et/ou la présence d'un tiers comme témoin.

La Cour de cassation a précisé que les dispositions d'un règlement intérieur permettant les contrôles d'alcoolémie sont licites dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et qu'en regard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

L'employeur doit impérativement respecter à la lettre les modalités et conditions de recours fixées par le règlement intérieur ou la note de service, faute de quoi la sanction prise à l'issue d'un test qui s'avérerait positif sera jugée infondée.

N'étant pas un acte médical au sens de l'article L. 6211-1 du Code de la santé publique, l'alcootest peut être réalisé par l'employeur ou toute personne ou organisme désigné par lui et n'a donc pas à l'être par le médecin du travail (Rép. min. n° 1177, JO Ass. nat., 10 novembre 1997, p. 3964).

L'employeur ne peut pas contraindre le médecin du travail à pratiquer un alcootest.

L'alcootest peut être réalisé tant lors de la prise de poste et durant l'exécution du travail qu'à la fin de la journée de travail.

L'employeur a également la faculté de solliciter les services de police ou de gendarmerie pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie du salarié, peu important que cette possibilité ne figure pas dans le règlement intérieur ou la note de service (Cass. soc., 9 juillet 1992, n° 91-42040).

Si les conditions de licéité du contrôle d'alcoolémie sont remplies, le salarié qui refuse de s'y soumettre commet une faute pouvant justifier une sanction.

3. Le dépistage de drogue

Comme pour l'alcootest, ce dépistage est possible mais à condition que cette possibilité soit prévue par le règlement intérieur ou une note de service.

Le dépistage de drogue par test salivaire ou par tout autre moyen ne peut être systématique et généralisé à l'ensemble du personnel.

Le Conseil d'État a ainsi admis la possibilité de contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiantes dès lors que le règlement intérieur les réserve aux seuls postes dits « *hypersensibles drogue et alcool* », pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (CE, Ch. réun., 5 décembre 2016, n° 394178). Ces tests ne peuvent ainsi être réalisés qu'auprès de salariés occupés à des postes dits de « *sûreté et de sécurité* ».

S'agissant des tests salivaires, le Conseil d'État (CE, Ch. réun., 5 décembre 2016, n° 394178) considère qu'ils ne peuvent être pratiqués que si le règlement intérieur prévoit une contre-expertise possible, laquelle doit être à la charge de l'employeur.

La Direction générale du travail (DGT) recommande également une contre-expertise en cas de résultat positif.

Le test salivaire qui aurait été réalisé en l'absence de disposition du règlement intérieur le prévoyant serait illicite.

Le Conseil d'État admet que le test salivaire n'étant pas un acte de biologie médicale au sens de l'article L. 6211-1 du Code de la santé publique, il peut être pratiqué par un supérieur hiérarchique, sans intervention d'un professionnel de santé.

En effet, ce test a « *pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante* ». Il ne constitue donc pas un acte devant être réalisé par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. Sa mise en œuvre ne requiert pas davantage l'intervention d'un médecin du travail, puisqu'il n'a pas « *pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi* ». De plus, « *aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale* ». Il est toutefois nécessaire d'imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratiquent le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats (CE, 5 décembre 2016, n° 394178).

Les tests urinaires ou sanguins constituent en revanche des examens biologiques qui ne peuvent être réalisés que par un professionnel de santé (Code de la santé publique, art. L. 6211-1 et L. 6211-2).

C. La sanction de la 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).

La Cour de cassation admet qu'un alcootest positif puisse être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878).

Cette position entre en contradiction avec celle adoptée par le Conseil d'État qui considère que le recours à l'alcootest ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire (CE, 9 octobre 1987, n° 72220 ; CE 12 novembre 1990, n° 96.721).

Il est ainsi recommandé de justifier une éventuelle sanction liée à la consommation d'alcool en s'appuyant sur les conséquences de cette consommation sur le comportement du salarié plutôt que sur le résultat positif de l'alcootest.

D. La sanction de la prise de drogue :

La divergence d'interprétation entre Cour de cassation et Conseil d'État quant à la possibilité de sanctionner le salarié sur la seule base d'un test d'alcoolémie positif peut être applicable aux tests de dépistage de la drogue.

En revanche, comme pour le contrôle d'alcoolémie, le refus du salarié de se soumettre à un test de dépistage peut être sanctionné dès que toutes les conditions de validité du contrôle sont réunies.

E. La problématique de l'état préexistant du salarié :

Il faut noter que la situation personnelle du salarié peut entrer en jeu pour apprécier son éventuelle sanction liée à son comportement.

Hors cas de la prise d'alcool ou de drogue, l'existence d'une faute d'une gravité suffisante n'a pas été retenue dès lors que les faits reprochés à l'intéressé étaient en rapport avec son état pathologique (comportement agressif conséquence des troubles psychiques dont il était atteint et des médicaments qui lui avaient été prescrits ayant entraîné une addiction et des effets secondaires d'altération de son état de conscience et de désinhibition du comportement) (CE, 3 juillet 2013, n° 349496).

Face à ce type d'incident, il est donc plus que jamais recommandé à l'employeur de contacter le service de santé au travail dont il dépend et de solliciter la réalisation d'une visite médicale.