

# **La gestion des substances psychoactives en milieu de travail**

**NAJMARK Nathan**

Mémoire de recherche

Sous la direction de CZUBA Céline, Docteur en droit, Responsable juridique du  
service Droit-Santé-Travail, ISTNF

**MASTER 2 DROIT DE LA SANTÉ EN MILIEU DE TRAVAIL**

Année universitaire 2021-2022



## **REMERCIEMENTS**

Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance aux personnes suivantes, pour leur aide et leur accompagnement dans la réalisation de ce mémoire.

Dans un premier temps, je voudrais remercier ma directrice de mémoire, Madame CZUBA, pour ses conseils, et pour m'avoir guidé, notamment, dans la phase d'élaboration de mon plan détaillé. En effet, sans cet accompagnement, ce mémoire n'aurait été qu'une suite d'idées logiques sans réelle connexion ni réflexion.

J'adresse également mes sincères remerciements aux membres de l'équipe 3S, grâce à qui j'ai pu, lors de mon stage, grandir et évoluer.

Leurs expériences personnelles ainsi que leurs connaissances m'ayant beaucoup appris sur les défis à relever dans le monde du travail.

J'adresse également mes sincères remerciements à ma Maman et Jean-François pour leurs nombreuses relectures, ainsi que pour leurs conseils et leurs critiques, qui ont permis en partie de guider mes réflexions.

Et enfin je tiens à remercier Manon qui, pour son soutien constant ainsi que ses encouragements, m'a aidé à ne pas baisser les bras dans les moments où l'écriture de ce mémoire devenait difficile.



# **SOMMAIRE**

## **INTRODUCTION**

### **PARTIE I : L'ADDICTION : UN PHENOMENE DE LA VIE PRIVEE POUVANT CAUSER DE LOURDES CONSEQUENCES SUR LE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL**

#### **TITRE I – LA COMPLEXITE DES RELATIONS ENTRE CONDUITES ADDICTIVES ET TRAVAIL**

##### **Chapitre 1 : De l'origine des addictions à la compréhension du phénomène de consommation des addictions**

###### **Section 1 : L'addiction, une évolution étymologique complexe**

Paragraphe 1/ L'origine latine de l'addiction de l'Antiquité au Moyen-âge

Paragraphe 2/ L'origine anglaise du terme

###### **Section 2 : Le déroulement standardisé des addictions**

Paragraphe 1/ Les niveaux d'usages communs des substances psychoactives

A/ L'usage simple d'une substance psychoactive

B/ L'usage à risque d'une addiction

C/L'abus ou l'usage nocif

D/ La dépendance aux substances psychoactives : une notion distincte de l'addiction

Paragraphe 2/ Les critères communs du trouble addictif définis par le modèle Goodman

##### **Chapitre 2 : L'inévitable relation entre conduites addictives et travail**

###### **Section 1 : L'importation du phénomène addictif : de la sphère privée à la sphère professionnelle**

Paragraphe 1/ Le phénomène de consommation des addictions en entreprise : un sujet encore tabou

Paragraphe 2/ Le phénomène d'importation des addictions en milieu de travail hypothétiquement inévitable

###### **Section 2 : L'influence du travail sur les consommations de substances psychoactives**

Paragraphe 1/ Le lien présumé entre travail et consommation de substances psychoactives

Paragraphe 2/ Le travail facteur global de protection contre le risque addictif

#### **TITRE II – LES RÉPERCUSSIONS DIVERSES ET HYPOTHÉTIQUES DES ADDICTIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES**

##### **Chapitre 1 : Les conséquences des conduites addictives sur le maintien en emploi des salariés consommateurs**

###### **Section 1 : L'exécution compliquée de la prestation de travail du salarié dépendant**

Paragraphe 1/ Les effets sur la santé des substances psychoactives : quelques chiffres et statistiques

A/ Les méfaits de l'alcool sur la santé

B/ Les méfaits du cannabis sur la santé

Paragraphe 2/ Les effets sur la sécurité des substances psychoactives

Section 2 : La délicate conservation en emploi des salariés dépendants : le cas de l'insuffisance professionnelle

**Chapitre 2 : Les répercussions des conduites addictives sur l'organisation de travail**

Section 1 : Absentéisme et substances psychoactives : un sujet qui préoccupe et qui désorganise les organisations de travail

Section 2 : Consommation de substances psychoactives et troubles au bon fonctionnement de l'entreprise : entre vie privée et situation objective de l'entreprise

## **PARTIE II : LA COMPLEXE CONCILIATION ENTRE DROITS ET LIBERTES INDIVIDUELLES DES SALARIES ET L'ENCADREMENT DES SUBSTANCES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL**

### **TITRE I – L'APPREHENSION DELICATE DU CONTROLE DE LA CONSOMMATION DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES PAR L'EMPLOYEUR : UN EQUILIBRE DIFFICILE A TROUVER**

**Chapitre 1 : Le rôle et la responsabilité du chef d'entreprise face aux conduites addictives dans la collectivité de travail**

Section 1 : Obligation de prévention du chef d'établissement et conduites addictives au travail

Section 2 : Faute inexcusable et addictions en milieu de travail

**Chapitre 2 : La recherche d'une proportionnalité et d'une justification des mesures de restrictions vis-à-vis des conduites addictives**

Section 1 : Le règlement intérieur face aux consommations de substances psychoactives

Paragraphe 1/ Le pouvoir réglementaire de l'employeur

Paragraphe 2/ Les restrictions au pouvoir réglementaire de l'employeur

Section 2 : Le contrôle des substances psychoactives en milieu de travail : les dépistages

Paragraphe 1/ La difficile mise en place des tests de dépistage

Paragraphe 2/ Le contrôle ancien des tests par les juges

A/ Concernant l'alcoolémie en entreprise

B/ Concernant les stupéfiants en entreprise

### **TITRE II – LES ADDICTIONS AU TRAVAIL : ENTRE PREVENTION ET RESTRICTION DES LIBERTES**

**Chapitre 1 : La prévention des conduites addictives par les autres acteurs de la sphère professionnelle**

Section 1 : Les obligations et les devoirs des salariés au sein de la sphère de travail

Section 2 : Les rôles et les devoirs des services de santé au travail en matière de prévention des addictions

Paragraphe 1/ La place historique du service de santé au travail face au suivi de santé des salariés

Paragraphe 2/ Les services de santé au travail : acteurs majeurs de la prévention des substances psychoactives au travail

## **Chapitre 2 : Evolution de la société et nouvelles organisations de travail : vers un contrôle renforcé de la consommation des substances psychoactives en milieu de travail**

Section 1 : Le milieu de travail face à de nouveaux enjeux problématiques peut-être synonymes de restriction des libertés

Section 2 : Les substances psychoactives et les nouveaux dispositifs de surveillance au service de l'employeur restreignant les libertés

## **CONCLUSION GENERALE**

## **BIBLIOGRAPHIE**



## INTRODUCTION

« *L'addiction, c'est tout ce qui vide la vie de son sens tout en la faisant paraître meilleure* »<sup>1</sup>.

Cette phrase de Clarissa Pinkola Estés, dans « Femmes qui courent avec les loups », paru en 1992, permet de rendre compte de la complexité de l'addiction.

De la sorte, cette citation décrit la sensation que provoque une relation de dépendance, rendant la vie « meilleure », sans que la personne addictive ne se préoccupe à côté des conséquences négatives, physiques et psychiques qui en découlent, alors qu'elle a conscience de ces risques<sup>2</sup>.

En effet, Clarissa Pinkola Estés traduit ici la volonté d'une personne addictive, qui se fait du mal à travers un comportement de dépendance dans le but de se rendre l'existence meilleure.

Car effectivement, l'addiction est un phénomène entraînant de nombreuses répercussions.

Selon le Ministère du travail, « les addictions posent, en France comme à l'échelle européenne et dans le reste du monde, un problème de santé publique majeur, dont les impacts sont multiples : sanitaires, médicaux et sociaux »<sup>3</sup>.

Conséquemment, l'addiction est de fait un problème « de santé publique », étant donné que de nombreuses formes d'addictions existent, multipliant les problèmes de santé dans le monde.

Effectivement, « le champ des addictions, pour une majorité de spécialistes, ne doit pas rester cantonné aux dépendances à une substance, et doit intégrer les “ addictions comportementales “ ou “ les addictions sans drogue “ : ainsi l'accent serait clairement mis sur la dimension

---

<sup>1</sup> Clarissa Pinkola Estés, *Femmes qui courent avec les loups*, 1992.

<sup>2</sup> Partie I, Titre I, Chapitre 1, Section 2, Paragraphe I, D.

<sup>3</sup> Addictions - Ministère de la Santé et de la Prévention ([solidarites-sante.gouv.fr](https://solidarites-sante.gouv.fr)), consulté le 22 août 2022.

psychopathologique ou “ existentielle “, sur la relation particulière entre un sujet et un objet – ou une conduite – et non plus sur les effets d’une substance sur l’organisme »<sup>4</sup>.

De ce fait, en réalité, il peut être cité de nombreuses formes d’addictions, avec deux groupes qui se distinguent : « les addictions liées à des produits : tabac, alcool, médicaments ou drogues » et « les dépendances non liées à des produits : dépendance au travail dite “ workaholisme “, aux jeux, à Internet, au téléphone... »<sup>5</sup>.

De plus, chaque forme d’addiction entraîne son lot de conséquences diverses et variées sur la population en termes de chiffres et de statistiques, et chacune apporte des problèmes différents.

Par exemple, selon l’INRS, concernant le tabac, il s’agit de « la première substance psychoactive consommée en France. Et chaque jour, 27 % de la population des 18 à 75 ans en consomme. De plus, un collégien sur cinq (21 %) a déjà expérimenté la cigarette »<sup>6</sup>.

Concernant l’alcool, cette substance représente « la deuxième substance psychoactive consommée. Chaque jour, 10 % de la population en consomme, 60 % des collégiens en ont déjà bu, et près de 24 % des personnes âgées de 18 à 75 ans en consomme au-delà des seuils de consommation à moindre risque (2 verres par jour maximum et pas plus de 10 verres par semaine) »<sup>7</sup>.

Or « la consommation de tabac diminue la qualité de vie et le bien-être et reste la première cause de mortalité évitable, avec 75 000 décès, dont 45 000 par cancer, chaque année en France »<sup>8</sup>.

De plus, pour l’alcool, « même sans être un très gros consommateur ou alcoolodépendant, la consommation d’alcool a une influence sur le développement de nombreuses pathologies : cancers, maladies cardiovasculaires et digestives, maladies du système nerveux et troubles psychiques... L’alcool peut également être à l’origine de difficultés plus banales (fatigue,

---

<sup>4</sup> VALLEUR Marc, « Chapitre 41. Autres formes d’addiction », dans : Vassilis Kapsambelis éd., *Manuel de psychiatrie clinique et psychopathologique de l’adulte*. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Quadriga », 2012, p. 753-768.

<sup>5</sup> Addictions - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion ([travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)), consulté le 22 août 2022.

<sup>6</sup> Addictions. Quelques données chiffrées - Risques - INRS, consulté le 22 août 2022.

<sup>7</sup> Ibid

<sup>8</sup> Tabac : quels sont les risques ? | [ameli.fr](http://ameli.fr) | Assuré, consulté le 22 août 2022.

tension artérielle trop élevée, troubles du sommeil, problèmes de mémoire ou de concentration, etc.) »<sup>9</sup>.

Cela implique donc le fait qu'en France, de nombreuses personnes fument et boivent chaque jour tout en en connaissant les conséquences irréversibles qui sont liées à la prise de ces substances.

De plus, selon Santé publique France, la « France continue de figurer parmi les plus importants pays consommateurs de psychotropes en Europe ». Cette consommation représente « 16 millions de personnes parmi les 11-75 ans qui ont déjà pris des médicaments psychotropes en France. Les plus consommés étant les anxiolytiques, devant les hypnotiques et les antidépresseurs. Et ce sont les cadres qui en consomment le moins, les ouvriers et les employés en consommant le plus »<sup>10</sup>.

Or « la prise de médicaments psychotropes peut accompagner la prise en charge de pathologies somatiques ou de difficultés socio-professionnelles de tous ordres, comme des ruptures conjugales ou familiales »<sup>11</sup>.

Enfin, « 11 % de la population âgée de 18 à 64 ans consomme du cannabis au moins une fois par an, et 3,6 % de la population consomme du cannabis au moins 10 fois par mois »<sup>12</sup>.

Or l'on sait que « 731 personnes ont été tuées en 2019 dans un accident impliquant un conducteur sous l'emprise de stupéfiants »<sup>13</sup>.

Aussi, « la consommation de substances psychoactives est responsable en France de plus de 100 000 décès évitables par accidents et par maladies, dont près de 40 000 par cancers. Les conduites addictives interviennent ainsi dans environ 30 % des décès avant 65 ans (également appelée mortalité prématurée) »<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Quels sont les risques de la consommation d'alcool pour la santé ? (Santepubliquefrance.fr), consulté le 22 août 2022.

<sup>10</sup> Les consommations de médicaments psychotropes en France. (Santepubliquefrance.fr), consulté le 22 août 2022.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Addictions. Quelques données chiffrées - Risques - INRS, consulté le 22 août 2022.

<sup>13</sup> Un décès sur cinq sur la route implique-t-il un conducteur ayant consommé de la drogue, comme le dit Gérald Darmanin ? – Libération (liberation.fr), consulté le 22 août 2022.

<sup>14</sup> Addictions - Ministère de la Santé et de la Prévention (solidarites-sante.gouv.fr), consulté le 22 août 2022.

Il a donc été vu que chaque consommateur de chaque substance est dépendant à un produit malgré la connaissance par ces derniers de toutes les conséquences négatives que cette consommation puisse entraîner.

De ce fait, avec ces statistiques établis, une tentative de définition du terme « addiction » peut être donnée.

Sur le site Amélie, l'addiction est définie comme « une dépendance à une substance ou à une activité, avec des conséquences néfastes sur la santé de la personne affectée. Elle peut être favorisée par des facteurs environnementaux ou liés à l'individu »<sup>15</sup>.

De plus, selon le Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées, « l'addiction se caractérise par l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance de ses conséquences négatives. La notion de conduite addictive comprenant à la fois les addictions aux substances psychoactives (alcool, tabac, drogues illicites) mais également les addictions comportementales, sans substances psychoactives (le jeu par exemple) »<sup>16</sup>.

Conséquemment, il peut être vu que parmi les conduites addictives, la notion de « substances psychoactives » commence à se distinguer de la notion « d'addictions comportementales sans substances psychoactives ».

Et selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les substances psychoactives peuvent être définies comme « toute substance psychotrope ou psychoactive qui, en raison de leur nature chimique, perturbe le fonctionnement du système nerveux central (sensations, perceptions, humeurs, sentiments, motricité) ou qui modifie les états de conscience »<sup>17</sup>.

Les substances psychoactives recouvrent donc le champ des substances comme « l'alcool », « la cigarette », les « drogues » telles que le cannabis ou encore les « médicaments psychotropes ».

*A contrario*, les addictions « sans substances psychoactives » recouvrent le champ des « jeux de hasard et d'argent, les jeux vidéo, les écrans, internet ou encore les addictions alimentaires ou au sexe »<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Définition et facteurs favorisant de l'addiction | ameli.fr | Assuré, consulté le 22 août 2022.

<sup>16</sup> Addictions - Ministère de la Santé et de la Prévention (solidarites-sante.gouv.fr), consulté le 22 août 2022.

<sup>17</sup> Site officiel de l'Organisation mondiale de la Santé (who.int), consulté le 22 août 2022.

<sup>18</sup> Les addictions sans substances – Association Addictions France (anciennement ANPAA) (addictions-france.org), consulté le 22 août 2022.

Globalement, il peut donc être dit que « le terme “addiction” renvoie au risque pour tout usager de substances psychoactives (tabac, alcool, drogues illicites, médicaments psychotrope) de perdre le contrôle de ses consommations. À ce risque différé s’ajoute celui de la dangerosité immédiate de ces produits, modificateurs de l’état de conscience, susceptibles d’altérer les pensées et les conduites des utilisateurs. Parler d’addiction, c’est penser plaisir, fonction récréative, automédication et médication, mais c’est surtout parler de danger et de dommages »<sup>19</sup>.

Dès lors, il conviendra uniquement de s’intéresser dans ce mémoire à la « gestion de la consommation des addictions » comme les « substances psychoactives » en milieu de travail, et non pas « des addictions sans substances psychoactives », les principales conduites addictives concernant les salariés en milieu de travail étant les substances psychoactives (« Selon l’Institut national de recherche et de sécurité (INRS) en dehors du tabac, les principales substances psychoactives consommées en milieu de travail étant l’alcool, les médicaments psychotropes et le cannabis »)<sup>20</sup>.

En effet, la notion « “addiction et travail” se définit principalement dans son rapport aux normes préétablies : normes de santé, normes de sécurité et de travail, stéréotypes sur les drogués et les alcooliques. Le compromis social se fait autour des dimensions juridiques en jeu, de la dangerosité pharmaco-médicale statistique des produits et de la volonté d’aider les personnes désignées malades »<sup>21</sup>.

De plus, les termes de « gestion des substances psychoactives » s’entendent comme l’encadrement, par l’employeur, à l’aide du législateur, des « consommateurs de substances psychoactives là où les messages sanitaires et sécuritaires peuvent facilement les atteindre : dans les organisations professionnelles où ils évoluent et dans les services de médecine du travail qui les suivent »<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Lutz, Gladys. « Addiction et travail », Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*. Dunod, 2019, pp. 37-40.

<sup>20</sup> [CDG-37-broch-addiction-2020.indd \(cdg37.fr\)](#), consulté le 22 août 2022.

<sup>21</sup> Lutz, Gladys. « Addiction et travail », Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*. Dunod, 2019, pp. 37-40.

<sup>22</sup> LUTZ Gladys, « Les fonctions professionnelles des consommations de substances psychoactives », dans : Renaud Crespin éd., *Se doper pour travailler*. Toulouse, Érès, « Clinique du travail », 2017, p. 205-223.

Cela traduit donc le fait que l'employeur se doit de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en milieu de travail, notamment en matière de conduites addictives au travail.

Ainsi, la « gestion en milieu de travail » s'entend de fait comme « la prévention, en milieu de travail (...) des risques générés par l'exercice professionnel, et prend également en compte l'ensemble des relations entre le travail et la santé humaine. Ainsi, cela mobilise un grand nombre d'acteurs, repose sur un ensemble de dispositions législatives et réglementaires ainsi que sur des pratiques qui empruntent à de nombreuses disciplines scientifiques et techniques »<sup>23</sup>.

Subséquentement, le risque des substances psychoactives ne doit pas être pris à la légère en milieu de travail, et est un réel risque professionnel que les employeurs se doivent de prendre en compte<sup>24</sup>.

Néanmoins, ce n'est que depuis une trentaine d'années que le milieu de travail et le législateur ont cette prise de conscience sur le fait que les conduites addictives ont une réelle conséquence par exemple sur la sécurité routière et sur le monde du travail avec les accidents du travail que ces risques causent.

Effectivement, en matière d'accident du travail, « l'alcool serait responsable de 10 à 20 % des accidents du travail. En cas de déplacement dans un cadre professionnel, conduire sous l'influence de l'alcool augmente par 8,5 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel. Si cette conduite se fait sous l'influence du cannabis, le risque est multiplié par 1,8 »<sup>25</sup>.

Néanmoins, jusqu'aux années 2000 il n'y avait presque pas de textes officiels qui permettaient d'encadrer ce sujet extrêmement important de la santé au travail.

Ainsi, l'ensemble des acteurs de la sphère du travail se sont demandé ce qui pouvait être fait dans le code du travail afin de légiférer sur cette question.

---

<sup>23</sup> CAILLARD Jean-François, « 26. Prévention en milieu de travail », dans : François Bourdillon éd., *Traité de santé publique*. Cachan, Lavoisier, « Traités », 2016, p. 248-254.

<sup>24</sup> [Addictions. Prévention - Risques - INRS](#), consulté le 22 août 2022.

<sup>25</sup> [CDG-37-broch-addiction-2020.indd \(cdg37.fr\)](#), consulté le 22 août 2022.

Mais, « au départ des réflexions sur les rapports entre le travail et les substances psychoactives, il y avait surtout la question de l'alcoolisme »<sup>26</sup>.

Le Code du travail n'évoquait en effet pas la consommation des substances illicites, cela étant régi par le Code pénal avec l'interdiction de production et de consommation des drogues et la loi du 31 décembre 1970 relative aux mesures sanitaires de lutte contre la toxicomanie et à la répression du trafic et de l'usage illicite des substances vénéneuses<sup>27</sup>.

Or il y a de nombreux enjeux pour l'employeur à faire de la prévention sur les consommations des substances psychoactives en milieu de travail.

Par exemple, il y a des enjeux humains afin de « préserver le capital humain en assurant l'intégrité physique et mentale des personnes ; afin de limiter les conséquences sur la personne victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (la réadaptation, la perte d'emploi) ; afin de favoriser le bien-être au travail ou encore d'améliorer l'image et le climat de la collectivité »<sup>28</sup>.

Il y a également des « enjeux économiques comme de diminuer les coûts directs liés à la réparation et à l'indemnisation (frais médicaux, maintien du traitement, diminuer les coûts indirects liés aux pertes et aux manques à gagner (perte de la qualité de service, remplacement de l'agent, reclassement de l'agent...) »<sup>29</sup>.

Mais il y a aussi des « enjeux juridiques comme d'éviter l'engagement des responsabilités civiles et pénale (pénalités, condamnations), de l'encadrement et des salariés de la collectivité »<sup>30</sup>.

Le législateur a donc donné des pistes dans le passé, à travers le code du travail, afin de prévenir ces risques sur la santé des travailleurs.

Le thème des boissons alcoolisées est en l'occurrence balayé par plusieurs dispositions du Code du travail.

---

<sup>26</sup> DEJOURS Christophe, ROLO Duarte, « Travail et usage de substances psychoactives : une clinique évolutive », dans : Renaud Crespin éd., *Se doper pour travailler*. Toulouse, Érès, « Clinique du travail », 2017, p. 117-134.

<sup>27</sup> Loi n°70-1320 du 31 décembre 1970 relative aux mesures sanitaires de lutte contre la toxicomanie et à la répression du trafic et de l'usage illicite des substances vénéneuses, *JO* du 3 janvier 1971, p.74.

<sup>28</sup> [CDG-37-broch-addiction-2020.indd \(cdg37.fr\)](#), consulté le 22 août 2022.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid.

Par exemple, la loi édicte une interdiction d'introduire, dans tous « les lieux de travail » soumis au Code du travail, « des boissons alcoolisées », à l'exception d'une liste de boissons de degré alcoolique modéré tels que « le vin et la bière, le cidre et le poiré »<sup>31</sup>.

Aussi, à l'article. R. 4228-21 du code du travail, « il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse »<sup>32</sup>.

Concernant la réglementation applicable au tabac, la loi n°76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre le tabagisme a posé une « interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif »<sup>33</sup>.

Néanmoins, l'entreprise et les lieux de travail ne sont pas inclus dans cette loi, même si le lieu de travail est un lieu collectif par définition.

C'est donc avec la loi n°91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, dite loi Evin<sup>34</sup>, et son décret d'application n°92-478 du 29 mai 1992 que « cette interdiction a été étendue au monde de l'entreprise »<sup>35</sup>.

Et le législateur a décidé d'aller encore plus loin en posant, par un décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 abrogeant le décret de 1992, « le principe d'une interdiction totale de fumer dans les lieux à usage collectif »<sup>36</sup>.

Dès lors, depuis le 1er février 2007, « l'entreprise est devenue un espace non-fumeur sauf si l'employeur consent à mettre en place un local réservé aux fumeurs »<sup>37</sup>.

Et dans un arrêt du 18 mars 1998, le Conseil d'État admet même que l'interdiction de fumer puisse « figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise »<sup>38</sup>.

Enfin, concernant les médicaments psychotropes, le Code du travail ne les mentionne pas, les médicaments étant régis par le système d'ordonnance et de prescription des médecins<sup>39</sup>.

---

<sup>31</sup> Code du travail, article R4228-20

<sup>32</sup> Code du travail, article R4228-21.

<sup>33</sup> Loi n° 76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre le tabagisme, *JO* du 10 juillet 1976, p. 4148.

<sup>34</sup> Décret n°92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et modifiant le code de la santé publique.

<sup>35</sup> Loi n°91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, *JO* n°10 du 12 janvier 1991.

<sup>36</sup> Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Conseil d'État, 18 mars 1998, n°162055.

<sup>39</sup> Code de la santé publique, Articles R5123-1 et suivants.

Il conviendra donc dans ce mémoire et dans le cadre des recherches, d'écarter de la réflexion les médicaments psychotropes, étant uniquement régis par le Code de la santé publique.

Mais aussi, la réglementation applicable au tabac étant très complète, il conviendra de la même façon d'écarter ce sujet de la thématique « La gestion des substances psychoactives en milieu de travail ».

Le cadre de la réflexion s'intéressera donc surtout à la prévention des drogues en milieu de travail, ainsi qu'à l'alcool.

Comment les employeurs doivent-ils donc appréhender de manière équilibrée la nécessité de contrôler les addictions en entreprise et de les réguler, afin de satisfaire à leur obligation de moyen renforcée sans attenter à la vie privée de leurs salariés ?

Effectivement, « l'affaiblissement des frontières entre vie professionnelle et vie privée est un phénomène en développement depuis plusieurs années. De nombreuses enquêtes alertent sur le brouillage de ces frontières »<sup>40</sup>.

Il conviendra de voir dans un premier temps que l'addiction est un phénomène de la vie privée, pouvant causer de lourdes conséquences sur le fonctionnement des organisations de travail (PREMIERE PARTIE), puis de voir dans un second temps que la conciliation entre droits et libertés individuelles des salariés et l'encadrement des conduites addictives en milieu de travail est complexe (SECONDE PARTIE).

---

<sup>40</sup> DUMAS Marc, RUIILLER Caroline, « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *Management & Avenir*, 2014/8 (N° 74), p. 71-95.



**PARTIE I :**

**L'ADDICTION : UN PHENOMENE DE LA VIE PRIVEE POUVANT CAUSER DE  
LOURDES CONSEQUENCES SUR LE FONCTIONNEMENT DES  
ORGANISATIONS DE TRAVAIL**

Afin de commencer les travaux de ce mémoire, il est essentiel de partir du postulat que le phénomène de consommation des addictions est un phénomène multiple et complexe<sup>41</sup>.

En effet, ce phénomène est multiple car la cause de la consommation de substances addictives par des personnes est un phénomène extrêmement difficile à cerner, touchant autant l'environnement privé que l'environnement professionnel de ces personnes<sup>42</sup>.

Mais ce phénomène est également complexe car il peut toucher tout un chacun, aucune catégorie et sphère socio-professionnelle n'étant épargnée par les addictions<sup>43</sup>, toute personne dans sa vie pouvant être victime de ce fléau, aux conséquences parfois lourdes et dramatiques, même si, de manière générale, il apparaît que « les différences de comportements vis-à-vis des substances sont plus importantes dans les classes populaires que dans les milieux favorisés »<sup>44</sup>.

Or la consommation des substances addictives, tant dans le milieu professionnel que dans le milieu privé des personnes, est un phénomène difficile à analyser, à évaluer, faisant ainsi de ces conduites addictives un débat complexe tant dans la vie publique que dans la sphère professionnelle de notre société, et qu'il est nécessaire d'encadrer. Effectivement, « les conduites addictives renvoient à une grande diversité de rapports sociaux aux produits incluant l'expérimentation, l'usage occasionnel, l'usage régulier puis l'usage problématique et la dépendance »<sup>45</sup>.

Ainsi, de nombreux auteurs, comme P.Pharo, s'interrogent sur ce phénomène complexe et multiple et « se posent la question fondamentale de savoir pourquoi des sujets sociaux deviennent pathologiquement dépendants de certains plaisirs, et en particulier des substances psychoactives ». Cette question s'imposant en effet pour lui comme « la plus importante du point de vue de l'expérience humaine courante, aussi bien que de celui des politiques publiques qui cherchent à réduire les dégâts occasionnés par l'usage des drogues ».<sup>46</sup>

Il est donc essentiel ici de comprendre que l'usage des substances psychoactives a une origine pour tout individu, il existe en effet de multiples manières de consommer des substances

---

<sup>41</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p. 99.

<sup>42</sup> *Addictions. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS*, consulté le 22 août 2022.

<sup>43</sup> Contrôler et dépister les pratiques addictives, Travail et sécurité n°79, INRS, juin 2018, p.1.

<sup>44</sup> S. Legleye, M. Khlaf, F. Beck, P. Peretti-Watel, « Widening inequalities in smoking initiation and cessation patterns : a cohort and gender analysis in France », *Drug and Alcohol Dependence*, 117 (2-3), 233-41, 2011.

<sup>45</sup> Jauffret-Roustide, Marie. « Les inégalités sociales dans le champ des addictions », *Les Tribunes de la santé*, vol. 43, no. 2, 2014, p. 61-68.

<sup>46</sup> PHARO Patrick, « Naturalisme et phénoménologie dans l'explication sociologique : le cas de l'addiction », *L'Année sociologique*, 2007/1 (Vol. 57), p. 103-125.

addictives, de multiples formes d'addictions, comme les addictions aux jeux vidéo, les addictions au travail, ou encore les addictions qui nous intéressent le plus : les addictions aux substances psychoactives (alcool, cannabis...). Néanmoins, il existe un facteur qui pourrait être commun entre ces multiples formes d'addiction : le travail.

Assurément, le début de notre démonstration sera donc de voir premièrement que, bien que l'addiction soit un phénomène de la vie privée, il existe néanmoins une relation complexe entre les conduites addictives et le travail, l'existence d'une certaine dépendance entre le travail et les addictions étant restreint (Titre premier). Dans un second temps, l'essentiel sera donc de montrer que ces addictions entraînent des répercussions diverses et variées sur le fonctionnement des entreprises, justifiant la mise en place d'actions de prévention contre ces addictions dans les divers environnements de travail (Titre deuxième).

## **TITRE I – LA COMPLEXITE DES RELATIONS ENTRE CONDUITES ADDICTIVES ET TRAVAIL**

Les addictions constituent réellement un enjeu primordial du domaine de la santé au travail. Assurément, les addictions sont des phénomènes de la vie privée, ramenés en milieu de travail, dont les causes et facteurs de consommation peuvent être multiples.

En effet, « beaucoup de personnes arrivent sur le marché d'emploi et en emploi avec leurs addictions, mais parfois c'est le travail qui peut être pathogène et source d'addiction. En effet, cette consommation, souvent difficile à repérer, est en hausse considérable chez les salariés soucieux de faire face aux nouvelles exigences du monde du travail et peut être en lien direct avec la problématique de la pression au travail et de la charge mentale ». <sup>47</sup>

Ainsi, il est nécessaire de comprendre dans un premier temps le phénomène de consommation des substances psychoactives, leurs origines, afin de voir pourquoi un individu lambda peut-il être victime d'addictions (Chapitre Premier), avant de prouver qu'il existe bien une implicite relation entre conduites addictives et travail (Chapitre deuxième).

---

<sup>47</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.24.

## Chapitre 1 : De l'origine des addictions à la compréhension du phénomène de consommation des addictions

L'addiction est un terme appréhendé de manière complexe et multiple au fil de l'histoire. Son origine et son appellation ont donc évolué au fur et à mesure des années (Section 1). Néanmoins, de nos jours, l'addiction est étudiée et comprise par des études scientifiques. Il est donc nécessaire de savoir par quel phénomène dans notre démonstration un individu lambda pense-t-il à recourir à ces substances psychoactives, car finalement, pour de nombreux spécialistes de l'addictologie, « le processus addictif observe un déroulement assez standardisé »<sup>48</sup> (Section 2).

### Section 1 : L'addiction : une évolution étymologique complexe

Au fil de l'histoire, le terme addiction a évolué. En effet, dans un premier temps « la double origine du mot addiction, notion de droit romain évoquait " le droit de disposer à son profit de la personne même du débiteur défaillant " (Paragraphe 1), puis, quelques siècles plus tard chez les Anglo-Saxons, il désignait les passions et autres relations de dépendances<sup>49</sup> (paragraphe 2), ce qui en fait un concept trans-nosographique, trans-culturel et trans-structural, apte à réunir des comportements jusque-là différenciés »<sup>50</sup>.

### Paragraphe 1/ L'origine latine de l'addiction de l'Antiquité au Moyen-âge

Dans les « civilisations romaines, le concept de l'addiction témoignait d'une allégeance d'une personne à une autre exprimant une absence totale de liberté et d'indépendance, qui pouvait aller jusqu'à la réduction en esclavage »<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>49</sup> PIRLOT Gérard, « Les addictions, passions du corps », *Adolescence*, 2015/1 (T. 33 n°1), p. 153-164.

<sup>50</sup> Couteron, Jean-Pierre. « Chapitre 10. Le concept d'addiction », Alain Morel éd., *Addictologie. En 47 notions*. Dunod, 2019, p. 107-117.

<sup>51</sup> VARESCON, Isabelle : Introduction Les addictions comportementales : définitions, évolution du concept et questions », *Les addictions comportementales*, Wavre, Mardaga, « PSY-Émotion, intervention, santé », 2009, p. 320, URL : [www.cairn.info/les-addictions-comportementales--9782804700225-page-11.htm](http://www.cairn.info/les-addictions-comportementales--9782804700225-page-11.htm), (Consulté le 8 août 2022).

Ainsi, « le terme d'addiction, qui s'est progressivement substitué à celui de toxicomanies, est d'étymologie latine, *ad-dicere* " dire à ", et exprimait une appartenance en terme d'esclavage. Être addicte était ainsi, jusqu'au au Moyen-âge, une ordonnance d'un tribunal obligeant le débiteur, qui ne pouvait rembourser sa dette autrement, à payer son créancier par son travail »<sup>52</sup>.

## Paragraphe 2/ L'origine anglaise du terme

Dans un second temps, « dans la langue anglaise dès le XIVème siècle, le terme addiction a pu désigner la relation contractuelle de soumission d'un apprenti à son maître, puis se rapprocher peu à peu du sens moderne, en désignant des passions nourries et moralement répréhensibles. Toujours en langue anglaise, le mot addiction est totalement intégré dans le langage populaire pour désigner toutes les passions dévorantes et les dépendances (c'est un sex addict a-t-on dit de Bill Clinton du temps de l'affaire Monika Lewinski), dans le cadre de la culture puritaine américaine qui prône la lutte contre de telles passions rattachées à la recherche effrénée du plaisir »<sup>53</sup>.

Néanmoins, de nos jours, « la teneur ambiguë du terme tend à disparaître au profit d'un emploi essentiellement scientifique qui lui accorde une définition précise et opérationnelle »<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> Ibid.

## Section 2 : Le déroulement standardisé des addictions

La multitude de conduites addictives (alcools, tabac, drogues, médicaments...) existantes tend à nous faire penser au départ que les processus d'addiction semblent aléatoires à première vue.

Effectivement, les « effets des substances et le risque de développer une addiction sont modulés par différents facteurs comme des facteurs liés aux produits (les substances utilisées, les quantités absorbées, la durée des consommations...), des facteurs individuels (héritabilité génétique, histoire personnelle, facteurs psychologiques et familiaux, accidents de vie...) ou encore des facteurs environnementaux (contexte social, culturel...) »<sup>55</sup>.

Néanmoins, « tous les usagers d'une substance donnée ne deviennent pas dépendants systématiquement et il existe différentes façons de classer les types d'usages de substances »<sup>56</sup>.

Ainsi, le concept des addictions s'appuie sur des aspects semblables, tels que les niveaux d'usages de ces substances psychoactives (Paragraphe 1), ou encore les critères communs du trouble addictif définis par le modèle Goodman qui est largement admis dans la communauté scientifique<sup>57</sup> (Paragraphe 2).

---

<sup>55</sup> [Les niveaux d'usage de substances psychoactives - intervenir-addictions.fr](http://intervenir-addictions.fr), le portail des acteurs de santé, consulté le 22 août 2022.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Varescon, Isabelle. « Introduction. Les addictions comportementales : définitions, évolution du concept et questions », Isabelle Varescon éd., *Les addictions comportementales. Aspects cliniques et psychopathologiques*. Mardaga, 2009, p. 11-18.

## Paragraphe 1/ Les niveaux d'usages communs des substances psychoactives

Selon certains auteurs, « le terme d'addiction recouvre un continuum de comportements de consommation, du plus anodin au plus pathologique, du simple usage à la dépendance, en passant par l'usage à risque et l'abus (ou usage nocif) »<sup>58</sup>.

De ce fait, pour ces auteurs « la consommation de drogue spécifique à la toxicomanie doit être différenciée de l'usage occasionnel et de l'abus aux conséquences moindres », et « la plupart des spécialistes s'accordent pour souligner le fait que l'usage des drogues n'est pas forcément une toxicomanie »<sup>59</sup>.

Ainsi, il existe une différence notable entre « l'usage simple » de l'addiction (A), « l'usage à risque » (B), « l'abus ou l'usage nocif » (C) ou encore la « dépendance » qui ne doit pas être confondue avec le terme d'« addiction » (D).

### A/ L'usage simple d'une substance psychoactive

L'usage simple « est une consommation de substance psychoactive qui n'entraîne ni complication pour la santé, ni trouble du comportement ayant des conséquences nocives pour soi ou pour autrui. Il en est ainsi chez les adolescents et les jeunes qui essaient les drogues illicites par curiosité, ou qui consomment avec les autres par effet d'entraînement »<sup>60</sup>.

L'usage simple reflète donc une consommation qui peut être décrite comme peu courante et qui n'entraîne pas nécessairement de dommages dans la vie sociale, professionnelle, et même dans la santé de tous les jours de l'utilisateur<sup>61</sup>.

Ainsi, le consommateur n'est pas soumis à l'addiction qu'il est susceptible de consommer très occasionnellement, et varie son usage par rapport à l'environnement dans lequel il est susceptible d'évoluer et surtout il peut stopper l'usage de sa substance psychoactive quand il le souhaite.

---

<sup>58</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Inpes (2012) b. *Drogues et dépendance. Livret d'information* : <http://www.inpes.sante.fr/cfesbases/catalogue/pdf/921.pdf> (consulté le 29/05/2022).

<sup>61</sup> Les niveaux d'usage de substances psychoactives - intervenir-addictions.fr, le portail des acteurs de santé, consulté le 8 août 2022.

Il est néanmoins nécessaire de mettre en garde un consommateur qui fait un usage simple de la consommation d'une substance psychoactive : cette consommation ne l'abrite « cependant pas des risques situationnels et des conséquences judiciaires : accidents de la route, du travail, contrôles routiers, impact des consommations durant la grossesse... »<sup>62</sup>.

De plus, de l'usage simple d'une substance à risque à la dépendance, il n'y a qu'un pas<sup>63</sup>.

### B/ L'usage à risque d'une addiction

L'usage à risque d'une addiction peut être confondu avec l'usage simple d'une substance psychoactive.

Néanmoins, l'usage à risque peut potentiellement provoquer des complications aux niveaux somatiques, psychoaffectif et/ou social, sans que celles-ci ne soient encore apparues comme dans le cas de l'usage nocif<sup>64</sup>.

### C/L'abus ou l'usage nocif

L'abus ou l'usage nocif se caractérise « par une consommation répétée induisant des dommages dans les domaines somatiques, psychoaffectifs ou sociaux, soit pour le sujet lui-même, soit pour son environnement sans atteindre le niveau de dépendance. Le caractère pathologique de ce mode de consommation est donc simultanément défini par la répétition de la consommation et par l'existence de dommages induits. De la même façon que pour l'usage, il n'est pas fait référence au caractère licite ou illicite des produits. Dans ces définitions l'accent est mis sur le fait que les dommages ne sont pas uniquement d'ordre sanitaire, mais qu'ils concernent également le bien être général, la vie relationnelle, la situation professionnelle et financière, les relations à l'ordre et à la société »<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> [Les niveaux d'usage de substances psychoactives - intervenir-addictions.fr, le portail des acteurs de santé](https://www.intervenir-addictions.fr/), consulté le 22 août 2022.

<sup>63</sup> Morel, A. (2019). Chapitre 9. Usages, risques et satisfaction. Dans : Alain Morel éd., *Addictologie : En 47 notions*. Paris : Dunod, p. 95-105.

<sup>64</sup> [Les niveaux d'usage de substances psychoactives - intervenir-addictions.fr, le portail des acteurs de santé](https://www.intervenir-addictions.fr/), consulté le 22 août 2022.

<sup>65</sup> Laqueille, Xavier, et K. Liot. « Addictions : définitions et principes thérapeutiques », *L'information psychiatrique*, vol. 85, no. 7, 2009, p. 611-620.

Ainsi, dans le type d'usage catégorisé comme abusif ou nocif, des problèmes ou des conséquences négatives répertoriées sur le portail des acteurs de la santé<sup>66</sup> peuvent être identifiées, et de tels exemples peuvent être cités :

« -la survenue ou l'aggravation de problèmes personnels, psychologiques, somatiques ou sociaux, liés à l'effet des produits ou à la répétition de leur prise ;

-des difficultés, voire l'incapacité à remplir des obligations majeures au travail, pendant les études, dans la famille (absence, exclusions, difficultés relationnelles etc.) ;

-la répétition de l'utilisation d'une substance dans des situations où cela peut être physiquement dangereux (travail, conduite...) ;

-des problèmes judiciaires répétés liés à la consommation de substance ;

-l'utilisation de la substance malgré la prise de conscience des problèmes en lien avec la consommation ».

#### D/ La dépendance aux substances psychoactives : une notion distincte de l'addiction

Entre l'usage simple, à risque, abusif ou nocif et la dépendance, il y a une nette distinction.

Assurément, il y a un gouffre entre un professionnel du vin, comme un œnologue, amateur d'alcool, dont c'est le métier et dont l'usage d'alcool n'est donc pas à risque (nonobstant le fait que l'exercice de ce métier peut évidemment entraîner une addiction), et un alcoolique, qui est donc lui réellement dépendant de l'alcool.

P. Fouquet, en 1951, a défini la dépendance comme la « perte de la liberté de s'abstenir »<sup>67</sup>. Cette définition nous propose donc explicitement « l'idée à la fois de perte de libre arbitre et de contrainte, faisant de la dépendance un équivalent, voire un synonyme d'addiction »<sup>68</sup>.

Ainsi, le professionnel du vin, qui n'est pas dépendant de la substance psychoactive que représente l'alcool, dont c'est le métier, boit de l'alcool non car il n'est pas libre de s'abstenir,

---

<sup>66</sup> Les niveaux d'usage de substances psychoactives - intervenir-addictions.fr, le portail des acteurs de santé, consulté le 22 août 2022.

<sup>67</sup> P. FOUQUET, « Réflexions cliniques et thérapeutiques sur l'alcoolisme », *L'Évolution psychiatrique*, 16/2, 1951, p. 231-251.

<sup>68</sup> Saïet, Mathilde. « Pour une définition clinique de la notion d'addiction : apports et limites d'une conception générique du symptôme addictif », *Mouvements*, vol. 86, no. 2, 2016, p. 52-60.

non car il est dépendant de la substance, mais car il a le choix d'en boire ou non et sera toujours libre de s'abstenir de consommer dans le futur.

Or une personne alcoolique, dépendante de l'alcool, est comme esclave de la substance : elle a perdu son libre arbitre, et est donc devenue addictive à cette substance. Elle ne pourra pas réfréner son envie de consommer, et ne sera donc plus libre de choisir d'elle-même si elle souhaite ingérer la substance ou non : elle sera contrainte par son envie irrésistible de consommer.

La dépendance vient donc « marquer la perte de la liberté de s'abstenir de consommer »<sup>69</sup>.

Néanmoins, il ne faut pas confondre la notion de dépendance et d'addiction, qui sont au plus des synonymes, et au moins des équivalents. En effet : « *toute consommation de substances psychoactives n'est pas une addiction, toute conduite addictive n'est pas une dépendance et toute dépendance peut devenir, mais non nécessairement, pathologique* »<sup>70</sup>.

La dépendance peut donc être résumée comme « un processus s'initiant par une première consommation en réponse à une demande visant à améliorer le quotidien du consommateur. A cette consommation répétée et/ou régulière, le consommateur développe une conduite addictive, elle-même pouvant induire un état psychologique et neurobiologique de dépendance »<sup>71</sup>.

Ainsi, « cette consommation de substances psychoactives dès lors dans le cadre d'une dépendance devient le centre principal de préoccupation du consommateur au détriment bien souvent de ses autres centres d'intérêts tant sur les plans relationnels, sociaux, familiaux, affectifs et professionnels »<sup>72</sup>. Ce qui fait de la dépendance une réelle pathologie, une maladie à part entière<sup>73</sup>.

Les conduites addictives sont donc la plupart du temps « des conduites engendrées à partir d'actes ordinaires, simplement déviés de leurs missions initiales : boire, manger, jouer, acheter, se dépenser, travailler, etc. – toutes les drogues sont, par exemple, des médicaments détournés de leur usage. Il y aurait donc quelque chose de presque " naturel " à l'addiction, si

---

<sup>69</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>70</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.173.

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> ASAM, Public Policy Statement : Definition of Addiction. 15//08/2011. 8 p. : « Addiction is a primary, chronic disease of brain reward, motivation, memory and related circuitry ».

celle-ci n'entraînait pas pour celui qui en est la proie des conséquences négatives parfois extrêmes et souvent à plusieurs niveaux (santé, vie professionnelle, sociale et affective) »<sup>74</sup>.

C'est ainsi que le docteur LOWENSTEIN a exprimé le fait que suggérer à une personne « dépendante aux drogues d'arrêter de se droguer ou à une personne dépendante à l'alcool d'arrêter de boire »<sup>75</sup> est « aussi stérile que de demander à une personne dépressive de bien vouloir se secouer ou à une personne souffrant de crises épileptiques de faire appel à sa volonté [...] pour ne plus convulser ... ! »<sup>76</sup>.

Ainsi, il peut donc bien être dit que « toutes les conduites addictives partagent les mêmes facteurs de vulnérabilité »<sup>77</sup>. C'est ainsi que l'addiction peut donc bien être qualifiée de processus standardisé, les facteurs et causes d'addictions étant multiples, mais il apparaît néanmoins que le processus qui pousse un individu à devenir dépendant d'une substance, à un jeu, ou encore par exemple au travail est néanmoins le même.

Et comme l'énonce bien la célèbre formule d'OLIEVENSTEIN, une conduite addictive apparaît après la répercussion de trois facteurs : « l'individu, son environnement socio-culturel et l'objet de la dépendance »<sup>78</sup> : « *la toxicomanie est la rencontre d'un produit, d'une personnalité et d'une circonstance ou d'un moment culturel* »<sup>79</sup>.

Par cette phrase, OLIEVENSTEIN exprimait donc « l'existence d'effets de sommation et de résonance de facteurs et fragilités multiples, individuels et collectifs, en proportion chaque fois différente et singulière »<sup>80</sup>. Mais aussi « l'existence de points communs entre les différentes dépendances »<sup>81</sup>. De ce fait, un individu lambda peut passer d'une addiction à une autre au cours de sa vie, en remplaçant parfois un produit à un autre, en le substituant. On

---

<sup>74</sup> Saïet, Mathilde. « Pour une définition clinique de la notion d'addiction : apports et limites d'une conception générique du symptôme addictif », *Mouvements*, vol. 86, no. 2, 2016, p. 52-60.

<sup>75</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.174.

<sup>76</sup> LOWENSTEIN, William, « Addictions : une petite histoire de définition(s) », article consulté sur le site SOS Addictions : <http://sos-addictions.org/les-addictions/addictions-une-petite-histoire-de-definitions> (Consulté le 29 juin 2017).

<sup>77</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>78</sup> Ibid.

<sup>79</sup> OLIEVENSTEIN, Claude, « Il n'y a pas de drogues heureuses », *Le Livre de Poche*, 1977, rééd. En 1998.

<sup>80</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>81</sup> Ibid.

peut ainsi parler de « parcours de dépendance aux substances »<sup>82</sup>. Les dépendances peuvent donc se suivre au fil du temps, se succéder, se répéter, coexister.

L'approche de l'addiction « ne peut donc se réduire à un seul paradigme, qu'il soit scientifique, social, moral ou psychologique. Il mérite d'être analysé et réinterprété en permanence pour intégrer les nouveaux savoirs médicaux, les évolutions éthiques, les transformations sociales, etc...C'est ce qui permettra d'optimiser la prise en charge des patients souffrant d'addiction »<sup>83</sup>.

C'est ainsi qu'il est nécessaire dorénavant de se pencher sur la définition de l'addiction de Goodman, proposée dans les années 90, qui a permis de présenter avec rigueur les critères de définition du trouble addictif.

#### Paragraphe 2/ Les critères communs du trouble addictif définis par le modèle Goodman

Ainsi, une définition de l'addiction a pu être proposée en 1990 par un psychiatre américain, Aviel GOODMAN.

Selon lui, le concept général de l'addiction désigne « *un processus par lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur et qui se caractérise par l'échec répété dans le contrôle de ce comportement et la persistance en dépit des conséquences négatives significatives* »<sup>84</sup>.

De ce fait, selon Isabelle Varescon, « cette définition descriptive inclut les notions de dépendance, de plaisir et de répétition. Ces termes ont un sens clinique très fort. Même si le plaisir n'est pas constant dans les addictions, le plaisir reste une dimension bien présente qui marque le sujet à un moment donné de son parcours. Mais c'est le plus souvent en raison du phénomène répétitif et du besoin liés au comportement addictif que le sujet demande de l'aide »<sup>85</sup>.

---

<sup>82</sup> Ibid.

<sup>83</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>84</sup> GOODMAN, Aviel, « Addiction : Definition and Implications », *British Journal of Addiction*, vol. 85, n° 11, novembre 1990, p. 1403-8.

<sup>85</sup> VARESCON, Isabelle. « Introduction. Les addictions comportementales : définitions, évolution du concept et questions », Isabelle Varescon éd., *Les addictions comportementales. Aspects cliniques et psychopathologiques*. Mardaga, 2009, p. 11-18.

Cette définition emporte donc trois notions très importantes : « dépendance, plaisir et répétition »<sup>86</sup>.

Ces trois termes pour comprendre l'addiction sont importants, l'addiction étant une notion complexe.

De plus, il n'y a pas qu'une seule manière d'évaluer les troubles addictifs, le Traité d'addictologie proposant par exemple comme définition des addictions « la focalisation sur un objet d'intérêt unique, devenu un véritable besoin plus qu'un désir, et la poursuite de ce comportement malgré ses conséquences négatives sur la vie sociale, affective ou sur la santé. Le comportement devient pathologique lorsque les conséquences néfastes l'emportent sur le plaisir obtenu et lorsque, malgré cela, le sujet continue »<sup>87</sup>.

Néanmoins le modèle de Monsieur GOODMAN, qui est un modèle standardisé permet de proposer cependant des références en matière de détermination de l'addiction parmi lesquels nous retrouvons :

« Les échecs répétés de résister à l'impulsion d'entreprendre un comportement spécifique ; le sentiment de tension augmentant avant de débiter le comportement ; le sentiment de plaisir ou de soulagement en entreprenant le comportement ; le sentiment de perte ou de contrôle pendant la réalisation du comportement ; (...) ; ou encore certains symptômes de trouble qui ont persisté au moins un mois ou sont survenus de façon répétée sur une période prolongée »<sup>88</sup>.

Ainsi, « ces critères permettent d'identifier toutes les variétés des addictions, néanmoins les pratiques de consommation de certaines substances semblent indéniablement évoluer »<sup>89</sup>.

En effet, même si le processus de détermination des addictions est compris de nos jours, la maladie de l'addiction reste complexe et de nombreuses personnes en souffrent encore de nos jours.

---

<sup>86</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017.

<sup>87</sup> S17-P01-C04 Dépendances comportementales – Traité de Médecine ([traitemedecine.fr](http://traitemedecine.fr)), consulté le 8 août 2022.

<sup>88</sup> Rozaire, Charles, et al. « Qu'est-ce que l'addiction ? », *Archives de politique criminelle*, vol. 31, no. 1, 2009, p. 9-23.

<sup>89</sup> Cf. la synthèse sur le site de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies : [Alcool - Synthèse des connaissances - OFDT](#) (Consulté le 29 juillet 2022).

Alors même si les addictions relèvent normalement de la vie privée des personnes, de leur environnement social privé, et que le processus standardisé entraînant la consommation de substances addictives chez des personnes relève de la sphère privée, parfois ces conduites addictives vont impacter l'environnement de travail de ces personnes dépendantes, leurs collègues par exemple, aussi bien que leur environnement social privé. Ainsi, « à la confluence entre vies professionnelles et privées, les pratiques addictives, qu'elles soient de l'ordre de l'usage récréatif ou de la maladie chronique, posent donc de réelles difficultés spécifiques au et dans le monde du travail »<sup>90</sup>.

C'est ainsi qu'il est nécessaire dorénavant de démontrer que les addictions ont un lien irrémédiable avec le travail, qu'elles amènent des conséquences néfastes en entreprise et qu'il est donc nécessaire de les encadrer, impliquant ainsi le fait en quelque sorte d'attenter à la vie privée des individus.

---

<sup>90</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.175.

## **Chapitre 2 : L'inévitable relation entre conduites addictives et travail**

Les conduites addictives et le travail sont deux termes qui ne peuvent pas être dissociés lorsque l'on parle de l'un ou de l'autre sujet et que l'on se préoccupe du thème de la santé au travail en France.

En effet, « depuis qu'elles existent, les enquêtes européennes sur les valeurs mettent en évidence que les Français accordent une très grande importance au travail, mais aussi qu'ils sont les plus nombreux parmi les Européens à souhaiter voir celui-ci occuper une moindre place dans leur vie »<sup>91</sup>.

Ainsi, la conciliation entre la vie personnelle et la vie privée des Français avec leur travail est selon de nombreuses enquêtes délicate. Or la question des addictions en entreprise, sujet également complexe, mêle à la fois la sphère privée<sup>92</sup> des personnes mais également leur sphère professionnelle.

De plus, selon d'autres enquêtes, « les addictions aux substances psychotropes développées dans le cadre du travail représentent un véritable fléau sanitaire. En France, elles touchent 20 (sur 29) millions d'actifs en poste ou au chômage. Chez les femmes, les cadres présentent le plus haut pourcentage de consommation à risque d'alcool (11,7%), devant les ouvrières et les artisans (8,6%) »<sup>93</sup>.

Invariablement, il s'agit donc « d'un sujet qui se retrouve dans le monde du travail et il est encore trop souvent traité en entreprise de façon individuelle, sous le prisme médical ou de la sanction disciplinaire »<sup>94</sup>.

De ce fait, dans un premier temps, il est essentiel de voir que les conduites addictives au travail représentent un phénomène d'importation d'une consommation de la sphère privée à la sphère professionnelle (Section 1).

---

<sup>91</sup> DAVOINE Lucie, MéDA Dominique, « Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ? », *Informations sociales*, 2009/3 (n° 153), p. 48-55. DOI : 10.3917/inso.153.0048. URL : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-3-page-48.htm>.

<sup>92</sup> DURAND Eric, « Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail? », *Santé Publique*, 2008/hs (Vol. 20), p. 151-160.

<sup>93</sup> <https://www.pourquoidoctor.fr/Articles/Question-d-actu/28056-Addictions-travail-20-millions-Francais-concernes>, consulté le 8 août 2022.

<sup>94</sup> INRS, Les conduites addictives, *Travail et sécurité*, n°793, avril 2018, p.16-17.

Ensuite, il sera est important de voir que le travail pourrait avoir une grande influence sur les consommations de substances psychoactives<sup>95</sup>, d'autant que « certaines conditions de travail peuvent favoriser la consommation de substances psychoactives »<sup>96</sup> (Section 2).

---

<sup>95</sup> V. LUTZ, Gladys, « Typologie des facteurs professionnels déterminants les conduites de consommations », 30 novembre 2012.

<sup>96</sup> <http://www.inrs.fr/risques/addictions>, consulté le 10 août 2022.

## Section 1 : L'importation du phénomène addictif : de la sphère privée à la sphère professionnelle

Le phénomène addictif préoccupe les entreprises. En effet, S. Cachinero rappelle que « les entreprises peinent à briser le tabou de la drogue »<sup>97</sup>.

De plus, ce phénomène est « à la confluence du droit de la santé au travail, du droit disciplinaire et, du droit de la responsabilité, la question traverse [donc] l'ensemble du droit du travail et tout spécialement remet au cœur du débat le fragile équilibre entre le respect de la vie privée et de la vie personnelle du travailleur et la protection des intérêts spécifiques de chaque acteur de la relation de travail »<sup>98</sup>.

Ainsi, ce phénomène est mal compris et difficile à gérer pour les entreprises, ce qui le rend encore tabou de nos jours (Paragraphe 1), car il entraîne un phénomène d'importation des addictions en milieu de travail (Paragraphe 2).

### Paragraphe 1 / Le phénomène de consommation des addictions en entreprise : un sujet encore tabou

Selon Patrick BUCHARD, fondateur du premier cabinet spécialisé en alcoologie et addictologie d'entreprise, « l'addiction dans l'entreprise, c'est encore un sujet tabou »<sup>99</sup>.

En effet, selon une enquête menée conjointement par la MILDECA et l'institut BVA, le sujet demeure un tabou en milieu professionnel, car « même si les dirigeants, encadrants et personnels RH semblent être bien informés en général " sur la question des addictions dans le monde du travail ", ils connaissent moins " les dispositifs d'accompagnement qui existent pour faire face à ces situations ". Ainsi, près des trois quarts d'entre eux affirment être bien informés (73 %), et plus particulièrement dans le secteur public, mais seule la moitié déclare connaître les réponses pour y faire face. Les représentants du personnel/syndicats semblent moins au fait : deux tiers (64 %) disent maîtriser le sujet et moins de la moitié (47 %) semble être informés sur les dispositifs »<sup>100</sup>.

---

<sup>97</sup> S.Cachinero, « Les entreprises peinent à briser le tabou de la drogue », *Liaisons sociales Magazine*, octobre 2010, p.52.

<sup>98</sup> Sophie Fantoni-Quinton, *Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses*, Droit social 2011 p. 674.

<sup>99</sup> [Les addictions en entreprise un sujet encore tabou \(lanouvellerepublique.fr\)](http://lanouvellerepublique.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>100</sup> <http://www.ofdt.fr/BDD/publications/docs/eisxofva.pdf>, consulté le 8 août 2022.

Il existe donc bel et bien une chape de plomb sur la prévention des risques concernant les addictions en entreprise. Or nous avons vu précédemment que beaucoup de scientifiques et d'auteurs depuis de nombreuses années se sont penchés sur la question des addictions, sur la compréhension du processus standardisé de ce phénomène. Néanmoins, ce sujet est très peu abordé en entreprise et dans le monde du travail, malgré de nombreux travaux essayant de comprendre et de prévenir ces addictions. Mais pourquoi cela ?

Une première partie de la réponse peut s'expliquer par le fait que les addictions sont considérées comme relevant de la sphère privée. Ainsi, comme le constate Gérard Demortière, médecin du travail, les démarches de prévention en entreprise s'aventurent peu sur ce terrain-là : « *Nous pouvons parler de l'incidence des conditions de travail en consultation privée avec le salarié, mais les actions collectives de sensibilisation que nous menons au sein de l'entreprise ne sont pas centrées sur cette question* »<sup>101</sup>.

De plus, pour des auteurs, comme Éric Durand notamment, « la mission principale du médecin du travail est d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait du travail »<sup>102</sup>. Ainsi, pour les professionnels de santé au travail, et pour certains responsables de la sécurité et de la santé des travailleurs dans les entreprises, le thème des addictions peut être vu comme hors de la sphère du travail et ne relèverait ainsi pas de la sphère professionnelle mais bien de la sphère privée des travailleurs, empêchant, ou tout du moins restreignant toute politique de prévention des entreprises.

Également, de nombreux « plans de lutte contre les addictions ont [...] été mis en place pour répondre de façon globale à ce problème de santé publique majeur, notamment en ce qui concerne la prévention. Alors que les professionnels de la santé publique se sont emparés depuis de nombreuses années de la notion de toxicomanie puis d'addiction, la prise de conscience des phénomènes d'addictions, dans le monde de l'entreprise, est relativement récente »<sup>103</sup>.

Il peut donc être dit que le phénomène de prévention des addictions en entreprise est effectivement un sujet tabou, (et le reste encore de nos jours, il peut notamment être mentionné une enquête de l'IRNS datant du 1<sup>er</sup> décembre 2021<sup>104</sup> montrant qu'encore 40,7% des

---

<sup>101</sup> [Les conduites addictives, un sujet tabou en entreprise \(lemonde.fr\)](http://lemonde.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>102</sup> DURAND Eric, « Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail ? », *Santé Publique*, 2008/hs (Vol. 20), p. 151-160.

<sup>103</sup> Ibid.

<sup>104</sup> [http://lille.cemka.fr/SE/1/INRS\\_Pratiques\\_addictives/](http://lille.cemka.fr/SE/1/INRS_Pratiques_addictives/) (consulté le 12 juillet 2021, erratum).

professionnels de santé ne sont plutôt pas d'accord et 14,1% d'entre eux ne sont pas d'accord avec le fait que la prévention des pratiques addictives en entreprise n'est plus un sujet tabou) car considéré faussement par de nombreux acteurs de prévention en entreprise comme un phénomène privé. Ainsi, « malgré une prise de conscience à tous les niveaux des méfaits de la consommation excessive de substances psychoactives et de la nécessité de prévenir sa survenue, les entreprises semblent toutefois tergiverser dans l'attitude à adopter »<sup>105</sup>.

Néanmoins, ce phénomène, d'origine privé est souvent importé en milieu ordinaire de travail, faisant de ce sujet un sujet essentiel dans la sphère professionnelle de travail.

Car il est en effet vrai que certains de ces usagers de substances psychoactives peuvent se trouver pendant leur temps de travail sous l'emprise de certaines consommations de produits psychoactifs, notamment la drogue (cannabis...) ou encore l'alcool, qui peut être dans le premier cas illicite, ou qui peut encore être licite dans le second cas, ce qui n'est pas sans conséquence négative sur leurs prestations professionnelles ou encore sur l'environnement de travail tout entier d'une entreprise<sup>106</sup>.

Ainsi, il peut être dit que le phénomène de l'addiction, pouvant être pensé comme un phénomène privé dans un premier temps, peut être dans de nombreux cas importé sur le lieu de travail, faisant de ce sujet un sujet important dans les relations de travail et dans la santé au travail, mais qui reste malgré tout difficile voire complexe à appréhender.

## Paragraphe 2/ Le phénomène d'importation des addictions en milieu de travail hypothétiquement inévitable

Selon Gladys LUTZ, docteure en psychologie du travail, la notion « d'addiction et de travail » « se définit principalement dans son rapport aux normes préétablies », et s'enferme et s'analyse autour de trois enjeux : « toute consommation de substances psychoactives (SPA) est une réalité individuelle », « elle nuit à la sécurité et à la productivité des travailleurs et des

---

<sup>105</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.180

<sup>106</sup> Ibid.

travailleuses », et « les origines du problème se situent dans l'individu ou du moins en dehors de l'entreprise »<sup>107</sup>.

Dès lors, c'est en définitive l'importation d'une accoutumance personnelle en milieu de travail<sup>108</sup> qui pose donc le véritable problème de la consommation des substances psychoactives en milieu de travail. En effet, c'est le fait qu'un travailleur dépendant d'une consommation quelconque ramène au sein de son milieu de travail ses habitudes personnelles de consommation qui va entraîner des difficultés au sein d'une société, pour les autres collaborateurs, travailleurs au sein de l'entreprise, mais également pour les employeurs, car effectivement, un travailleur dont l'organisme est altéré ainsi que ses réactions, représente un danger non seulement pour les autres, mais également pour lui-même<sup>109</sup>.

Or, la consommation de substances psychoactives peut avoir lieu, « dans l'entreprise ou hors de l'entreprise, mais dans ce dernier cas, exercer néanmoins une influence directe sur la création de risques pour le salarié concerné ou l'ensemble de la collectivité de travail. Gérer le risque induit par la consommation de drogues (licites ou illicites) oblige dès lors l'employeur à se placer à la frontière de la vie professionnelle et de la vie personnelle »<sup>110</sup>, ce que nous verrons plus précisément dans la partie 2 de ce mémoire, concernant « la complexe conciliation entre les droits et les libertés individuelles des salariés et les règles de l'encadrement des substances psychoactives dans le milieu de travail »<sup>111</sup>.

Les bases étant posées, le raisonnement peut ainsi être poursuivi. Il est donc nécessaire de voir dorénavant que le travail pourrait exercer une influence sur les conduites de consommations des substances psychoactives<sup>112</sup>.

---

<sup>107</sup> Lutz, Gladys. « Addiction et travail », Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*. Dunod, 2019, p. 37-40.

<sup>108</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p. 315.

<sup>109</sup> Ibid.

<sup>110</sup> Sophie Fantoni-Quinton, *Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses*, Droit social 2011 p.674.

<sup>111</sup> Partie II, la complexe conciliation entre droits et libertés individuelles des salariés et l'encadrement des substances addictives en lieu de travail.

<sup>112</sup> V. LUTZ, Gladys, « Typologie des facteurs professionnels déterminants les conduites de consommations », 30 novembre 2012.

## Section 2 : L'influence du travail sur les consommations de substances psychoactives

Selon CZUBA Céline, « *les données de l'enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail mettent en évidence un lien entre intensité du travail et déclaration par les salariés de troubles psychologiques. Cette cadence empêche les travailleurs de construire un compromis entre les objectifs de la production, leurs compétences et la préservation de leur santé. Ils doivent en effet travailler de la façon la plus rapide, mais non la plus adaptée à leurs spécificités personnelles.*

*Parfois, pour se donner les moyens d'une performance que la société réclame ou tout simplement pour " tenir le coup ", pour trouver le temps moins long à l'usine, sur un chantier, dans un bureau... certains travailleurs auraient recours aux substances psychoactives »<sup>113</sup>.*

Ainsi, une corrélation pourrait être vue entre les conditions de travail de certains salariés et leur santé, ce lien englobant notamment nombre de risques psychosociaux, mais également la consommation de substances psychoactives.

De la sorte, il pourrait donc bel et bien exister un lien avéré entre les conduites addictives et le travail, le travail jouant un rôle dans la prise et la consommation de substances addictives (Paragraphe 1).

Néanmoins, il est impératif de nuancer ce propos, certaines études montrant que le travail « demeure un facteur global de protection contre le risque addictif »<sup>114</sup> (Paragraphe 2).

### Paragraphe 1/ Le lien présumé entre travail et consommation de substances psychoactives

Une personne en difficulté dans son milieu de travail, que ce soit un cadre, un salarié, une personne travaillant sur les chantiers, un travailleur de bureau... est susceptible de se servir des substances psychoactives afin de faire face à certains événements liés au travail, afin de combattre le stress lié au travail.

En effet, certaines substances peuvent être utilisées pour se motiver, se stimuler, prévenir la fatigue au travail ou encore combler une blessure physique ou morale<sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.304.

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> [Couverture \(has-sante.fr\)](https://www.has-sante.fr), consulté le 8 août 2022.

Ainsi, des personnes développent des conduites addictives, des addictions au travail. Elles ont « une fonction adaptative et permettent ainsi la régulation des émotions ». En effet, les personnes addictes mettent « en place une action pour satisfaire une envie ou un désir et en retirer une satisfaction »<sup>116</sup>, ce qui permettrait d'affronter certaines difficultés rencontrées tout au long de leur travail.

Cependant, « les sources de stress sont multiples (la famille, le couple, les finances, ...), les produits psychoactifs licites (alcool, tabac, médicaments) sont librement accessibles, la consommation de produits illicites (cannabis) se démocratise, et les habitudes culturelles (alcool, tabac) et sociologiques sont très ancrées »<sup>117</sup>.

Ainsi, il est « complexe d'évaluer l'impact réel de la situation au travail sur les conduites addictives, pour les addictions comportementales comme celles avec produits »<sup>118</sup>.

En effet, « plusieurs facteurs interagissent dans les conduites addictives : les facteurs personnels, le produit consommé, et l'environnement. A ce titre, l'environnement de travail peut donc être un facteur de protection ou un facteur favorisant les conduites addictives en aggravant les vulnérabilités individuelles », ce qui fait que les conduites addictives ont « pour but de procurer du plaisir ou de compenser une souffrance »<sup>119</sup>.

Néanmoins, selon certaines études récentes, il y aurait un « impact favorable à l'augmentation des consommations de substances psychoactives des différents modes de fonctionnement des organisations pouvant affecter négativement les employés »<sup>120</sup>.

Car en effet, « confrontés à des problèmes dans leur vie professionnelle, une partie des actifs occupés consommateurs de SPA indiquent réagir en augmentant leurs consommations »<sup>121</sup>.

---

<sup>116</sup> » [Les émotions dans la mécanique des addictions \(universite-lyon.fr\)](http://universite-lyon.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>117</sup> [SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET ADDICTIONS \(gaeconseil.fr\)](http://gaeconseil.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>118</sup> « Comme le souligne Monsieur Marc LORIOL, sociologue, chercheur au CNRS (ParisI) et spécialiste de la fatigue et du stress au travail (notamment) ».

<sup>119</sup> [SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET ADDICTIONS \(gaeconseil.fr\)](http://gaeconseil.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>120</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p. 330.

<sup>121</sup> PALLE, Christophe, « Synthèse de la revue de littérature sur les consommations de substances psychoactives en milieu professionnel », OFDT, 8 octobre 2015, note 2015-05, p. 10.

Par exemple, selon plusieurs enquêtes menées, « les horaires de travail, lorsqu'ils sont irréguliers, trop intenses ou de nuit, apparaissent clairement liés à la consommation de SPA »<sup>122</sup>  
123.

De plus, selon d'autres études, « les personnes exposées aux conditions de travail les plus difficiles (chaleur, froid, dangers) ont des niveaux de consommation de substances psychoactives plus élevés »<sup>124</sup>.

Aussi, certaines enquêtes montrent également que « les personnes confrontées dans leur travail au harcèlement et aux brimades ont des niveaux de consommations très supérieurs aux niveaux moyens »<sup>125</sup>.

Concernant le thème de l'insatisfaction au travail, « les données du Baromètre santé 2005 montrent que l'insatisfaction au travail pour les hommes est reliée au fait de fumer du tabac et de consommer de l'alcool de manière abusive mais uniquement chez les plus jeunes, alors que pour les femmes ce lien ne se manifeste qu'au-delà de 40 ans »<sup>126</sup>.

Néanmoins, selon Christophe PALLE, « une enquête longitudinale canadienne sur 8 ans auprès de plus de 6 000 actifs occupés montre que les emplois demandant un fort investissement (« psychological demands ») ont un effet protecteur vis-à-vis de l'alcool : une augmentation d'un point sur une échelle décrivant différents niveaux d'exigence réduit de 9 % les risques d'abus d'alcool. Ce qui signifie réciproquement, que lorsque le travail est plus ennuyeux et monotone, les consommations abusives d'alcool ont tendance à augmenter »<sup>127</sup>.

Ainsi, même si les avis divergent au sein de la communauté scientifique, de nombreuses enquêtes ont démontré un lien avéré entre travail et addictions. Mais selon la dernière enquête

---

<sup>122</sup> NIEDHAMMER I., DAVID S., DEGIOANNI S., DRUMMOND A., PHILIP P. et PHYSICIANS O., « Workplace Bullying and Psychotropic Drug Use : The Mediating Role of Physical and Mental Health Status », *The Annals of Occupational Hygiene*, Vol. 55, n° 2, 2011, pp. 152-16.

<sup>123</sup> GIBB S.J., FERGUSSON D.M. et HORWOOD L.J., « Working hours and alcohol problems in early adulthood », *Addiction*, Vol. 107, n° 1, 2012, p. 81-88.

<sup>124</sup> SPANISH OBSERVATORY ON DRUGS, 2007-2008 Survey on psychoactive substance use at the workplace in Spain, Madrid, Government Delegation for the National Plan on Drugs, 2011, 36 p.

<sup>125</sup> MARCHAND A., « Alcohol use and misuse: what are the contributions of occupation and work organization conditions? », *BMC Public Health*, Vol. 8, n° 333, 2008.

<sup>126</sup> LEGLEYE S., BAUMANN M., PERETTI-WATEL P., BECK F. et CHAU N., « Gender and age disparities in the associations of occupational factors with alcohol abuse and smoking in the French working population », *Revue d'Epidemiologie et de Sante Publique*, Vol. 59, n° 4, 2011, p. 223-232.

<sup>127</sup> PALLE, Christophe, « Synthèse de la revue de littérature sur les consommations de substances psychoactives en milieu professionnel », OFDT, 8 octobre 2015, note 2015-05, p.7.

canadienne, le travail et l'emploi pourraient pourtant jouer un rôle « protecteur » dans la consommation d'addictions. Il est dès lors intéressant de s'intéresser à ce rôle du travail qui contrebalancerait un peu le propos tenu précédemment.

## Paragraphe 2/ Le travail facteur global de protection contre le risque addictif

Après quelques constats et réflexions, il peut être dit que le travail joue également un rôle protecteur dans la prévention du risque addictif.

En effet, selon Grégory LAMBRETTE, doctorant en psychologie à l'université de Lorraine, « *s'il est indéniable que le travail peut être source de souffrances, on oublie parfois un peu vite qu'il représente également un puissant facteur de protection ou, pour le dire encore autrement, un levier de changement extrêmement fécond. Quiconque œuvre de manière générale à l'amélioration, sous toutes ses formes, de la relation à soi, aux autres et au monde (et conséquemment à la qualité de vie), et non pas exclusivement à la seule question de la réinsertion des publics dits marginalisés, peut aisément en prendre la pleine mesure* »<sup>128</sup>.

Ainsi, le travail, du latin *tripalium*, qui par son étymologie, signifie souffrir, comporte des inconvénients, comme permettre le développement de risques psychosociaux chez nombre d'individus.

Mais en même temps, le travail permet aussi de préserver la santé de nombre d'individus. En effet, certaines enquêtes prouvent que la consommation de substances psychoactives est plus élevée chez les personnes en recherche d'emploi, au chômage et les personnes employées à temps partiel, que chez les actifs. Par exemple, pour Astrid FONTAINE, une personne au chômage « se sent socialement diminuée quand elle est au chômage et associe l'activité professionnelle à un besoin d'être comme tout le monde »<sup>129</sup>, ce qui fait que lors de sa reprise du travail, avec une reprise de lien social, une personne addictive est plus susceptible d'arrêter sa consommation.

---

<sup>128</sup> Lambrette, Grégory. « Le travail, un levier pour la santé. Réflexions à partir de projets de réinsertion socioprofessionnelle destinés à des (ex-)usagers de substances psychotropes », *VST - Vie sociale et traitements*, vol. 128, no. 4, 2015, p. 49-52.

<sup>129</sup> FONTAINE, Astrid ; FONTANA, Caroline, « Drogues, activité professionnelle et vie privée », Deuxième volet de l'étude qualitative sur les usagers intégrés en milieu professionnel, OFDT, Octobre 2003, p. 84.

Ainsi, la sphère du travail permet parfois de « concourir à la construction, la stabilisation ou à l'arrêt de certaines pratiques addictives »<sup>130</sup>.

Afin de conclure, il est donc nécessaire de reprendre une phrase de Gladys LUTZ, présidente de l'association Addictologie et travail : « il faut l'admettre, les drogues sont à la fois un poison et un remède pour des millions de personnes »<sup>131</sup>.

---

<sup>130</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p. 362.

<sup>131</sup> Propos recueillis par Gladys LUTZ, présidente de l'association Addictologie et travail (Additra), lors du congrès « Addictologie et travail - Avril 2014 à Paris.

## Conclusion du titre premier, de la première partie

Le phénomène de consommation de substances psychoactives est donc un phénomène complexe et multiple<sup>132</sup>. Le cheminement qui mène un individu à consommer des substances psychoactives est difficile à cerner, tout un chacun peut être concerné par ces phénomènes, mais il est nécessaire de les comprendre afin de prévenir les addictions, et de lutter contre ces relations de dépendance. Néanmoins de nombreuses personnes dans le monde en sont encore victimes, ce phénomène étant lié à la nature même de l'humain, voire à la structure de l'architecture cérébrale humaine et du circuit de récompense<sup>133</sup>.

Ainsi, autant les sphères privées des personnes addictes ainsi que leurs sphères professionnelles sont touchées par ce phénomène. En effet, il a été vu précédemment qu'il existe bien une implicite relation entre conduites addictives et travail, ainsi qu'une importation de ce phénomène en milieu de travail<sup>134</sup>.

Dès lors, les conséquences peuvent être graves en entreprise<sup>135</sup>, et il est nécessaire pour l'employeur et ses collaborateurs de les encadrer, de les contrôler, afin de prévenir toutes ces conséquences négatives qui pourraient survenir<sup>136</sup>.

De ce fait, dans le titre suivant, il sera nécessaire de comprendre que les substances psychoactives peuvent causer de lourdes conséquences sur les organisations de travail, des répercussions diverses et variées venant indubitablement peser sur le fonctionnement des entreprises, justifiant la mise en place d'actions de prévention contre ces addictions dans les divers environnements de travail<sup>137</sup>.

---

<sup>132</sup> Chapeau de la Partie I.

<sup>133</sup> Introduction.

<sup>134</sup> Partie I, Titre I, Chapitre 2, Section I.

<sup>135</sup> Partie I, Titre II.

<sup>136</sup> Partie II.

<sup>137</sup> Partie II.

## **TITRE II – LES RÉPERCUSSIONS DIVERSES ET HYPOTHÉTIQUES DES ADDICTIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES**

Selon Jean-Pierre COUTERON, « la société addictogène banalise l'expérience addictive avant même que n'aient lieu les premières expériences avec les substances »<sup>138</sup>. Pour cet auteur, notre société habitue les personnes dès leur naissance à « des réponses instantanées et intenses, similaires à celles qu'apporteront les substances »<sup>139</sup>.

Dès lors, il peut être dit que les substances psychoactives font partie intégrante de l'humanité, ce phénomène est vu comme quelque chose de naturel, les addictions sont partout dans notre société.

Néanmoins, ses conséquences ne sont pas à banaliser. C'est pourquoi nombre d'auteurs alertent sur les addictions, et notamment sur leurs conséquences, comme Didier DUBASQUE qui parle des addictions comme d'une « réalité insuffisamment prise en compte »<sup>140</sup>.

En effet, les addictions, et notamment des substances comme l'alcool et les drogues, entraînent des conséquences néfastes sur les fonctionnements des organisations de travail lorsque des comportements liés à ces substances sont importés directement dans les sphères professionnelles.

Ainsi, il est nécessaire de voir dans un premier temps que la consommation des substances psychoactives dans le monde de l'entreprise peut induire des conséquences néfastes sur les salariés eux-mêmes consommateurs de telles substances, dont le maintien en emploi va être plus difficile (Chapitre premier), mais également des conséquences néfastes sur les organisations de travail (Chapitre deuxième).

---

<sup>138</sup> COUTERON Jean-Pierre, « Société et addiction », *Le Sociographe*, 2012/3 (n° 39), p. 10-16.

<sup>139</sup> Ibid.

<sup>140</sup> Dubasque, Didier. « Chapitre 12. Les addictions et leurs conséquences : une réalité insuffisamment prise en compte », *Comprendre et maîtriser les excès de la société numérique*. Sous la direction de Dubasque Didier. Presses de l'EHESP, 2019, p. 101-111.

## **Chapitre 1 : Les conséquences des conduites addictives sur le maintien en emploi des salariés consommateurs**

Traditionnellement, il existe plusieurs explications à la consommation des substances psychoactives en lien avec le travail, comme l'accessibilité des substances<sup>141</sup>, la culture professionnelle<sup>142</sup>, ou l'aliénation<sup>143</sup>.

Les substances psychoactives peuvent ainsi être source de difficultés spécifiques au sein du monde de l'entreprise. Selon une enquête de l'INRS, « les substances psychoactives qui posent le plus de problème chez les travailleurs sont l'alcool pour 91 % des répondants, le tabac pour 66 %, le cannabis pour 64 % et enfin les médicaments psychotropes pour 43 %. Pour 64 % des répondants, la consommation d'alcool et de cannabis est répandue au travail. Les médecins du travail évaluent à 8,6 % les salariés en difficulté avec l'alcool, sans augmentation significative par rapport à 2009. En revanche pour le cannabis, ce taux est aujourd'hui de 7 %, avec une augmentation de 2 points par rapport à 2009 »<sup>144</sup>.

Ainsi, les salariés dépendants de leur consommation se sentent impuissants face à cette substance, entraînant pour eux des complications dans le monde du travail. Par exemple, une salariée sur sa consommation régulière d'alcool chaque jour disait qu'elle avait « perdu des années et des années »<sup>145</sup> à cause de sa dépendance à l'alcool. De plus, le fait que personne n'arrive à lui parler de cette addiction, que ce soit au travail ou chez elle, tant ce sujet est encore tabou dans de nombreux milieux, a retardé le processus de guérison de cette maladie.

Il est donc nécessaire de voir dans un premier temps que les conduites addictives peuvent rendre difficile l'exécution de sa prestation de travail par le salarié (Section 1), mettant donc en péril la conservation en emploi des salariés dépendants (Section 2).

---

<sup>141</sup> Trace, h. M. et Sonnenstuhl, W. J. (1990), « on the construction of drinking norms in work organisations », *Journal of studies on alcohol*, 51, p. 201-220.

<sup>142</sup> Ames, G. M. et Grube, J. W. (1999), « Alcohol availability and workplace drinking : Mixed method analyses », *Journal of studies on alcohol*, 60, 383-393.

<sup>143</sup> Ames, G. M. et Janes, C. A. (1992), « A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace », *Alcohol Health & Research World*, 16, p. 112-119.

<sup>144</sup> INRS, Prévention des pratiques addictives, Enquête auprès des professionnels des services de santé au travail, Sélection de résultats, 1 décembre 2021.

<sup>145</sup> Youtube, « J'ai perdu des années : addiction dans le milieu professionnel, osez en parler », consultée le 13 août 2022.

## Section 1 : L'exécution compliquée de la prestation de travail du salarié dépendant

Afin de voir qu'une prestation de travail est rendue difficile lorsqu'un salarié est dépendant d'une substance psychoactive, il est dans un premier temps nécessaire de se pencher sur les effets sur la santé des substances psychoactives que sont l'alcool et le cannabis (Paragraphe 1), qui engendrent nécessairement des effets néfastes sur la sécurité en entreprise (Paragraphe 2).

### Paragraphe 1/ Les effets sur la santé des substances psychoactives : quelques chiffres et statistiques

Pour commencer, il s'agira de s'intéresser à la substance qu'est l'alcool (A) avant de s'intéresser aux effets du cannabis (B).

#### A/ Les méfaits de l'alcool sur la santé

Selon de nombreuses études et comme il est indiqué sur le site de Santé publique France, « l'alcool, produit psychoactif, a des effets immédiats qui dépendent surtout de l'alcoolémie mais également des effets à long terme même en cas de faible consommation »<sup>146</sup>.

En effet, selon l'Inserm, « l'alcool est une drogue, une molécule cancérigène et toxique pour de nombreux organes dont la toxicité est relayée en partie par son métabolite, l'acétaldéhyde. Sa consommation est responsable directement ou indirectement d'une soixantaine de maladies »<sup>147</sup>.

Effectivement, selon les estimations de l'OMS<sup>148</sup> pour 2016, dans le monde, « le pourcentage de décès attribuables à l'alcool chez les hommes s'élève à 7,7 % de la mortalité mondiale contre 2,6 % chez les femmes. En 2016, la consommation totale par personne parmi les consommateurs d'alcool était en moyenne de 19,4 litres d'alcool pur pour les hommes et de 7 litres pour les femmes ».

---

<sup>146</sup> Quels sont les risques de la consommation d'alcool pour la santé ? (Santepubliquefrance.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>147</sup> Inserm, Expertise collective, Synthèse et recommandations, Réduction des dommages associés à la consommation d'alcool.

<sup>148</sup> Alcool (who.int), Organisation Mondiale de la Santé.

De plus, toujours selon les statistiques de l’OMS, « l’usage nocif de l’alcool est un facteur étiologique dans plus de 200 maladies et traumatismes. Ainsi, l’usage nocif de l’alcool entraîne 3 millions de décès chaque année dans le monde, ce qui représente 5,3 % de l’ensemble des décès ».

Dans l’ensemble, il y aurait donc « 5,1 % de la charge mondiale des maladies et traumatismes mesurée en années de vie ajustées sur l’incapacité est attribuable à l’alcool ».

Ainsi, outre ses « conséquences sur la santé, l’usage nocif de l’alcool entraîne des pertes économiques et sociales importantes pour les individus comme pour la société dans son ensemble »<sup>149</sup>.

La consommation d’alcool entraîne des décès et des incapacités relativement tôt dans la vie. Chez les personnes âgées de 20 à 39 ans, selon l’OMS, « environ 13,5 % du nombre total de décès sont attribuables à l’alcool ».

Il existe ainsi une « relation de causalité entre l’usage nocif de l’alcool et toute une série de troubles mentaux et comportementaux, d’autres maladies non transmissibles ainsi que les traumatismes », selon l’OMS.

Pour citer quelques troubles de la santé, la consommation d’alcool serait responsable d’intoxications aiguës<sup>150</sup>, de blessures volontaires ou non, de cancers<sup>151</sup>, de maladies cardiovasculaires<sup>152</sup>, de maladies gastro-intestinales ou encore de maladies infectieuses<sup>153</sup>.

## B/ Les méfaits du cannabis sur la santé

Selon l’Observatoire français des drogues et des tendances addictives, des études montrent « l’impact de la consommation de cannabis sur la santé dans plusieurs domaines : les accidents de la route, certains cancers, certaines pathologies de l’appareil circulatoire et respiratoire, et certaines pathologies mentales. Les effets peuvent être liés soit au principe actif du cannabis ( $\Delta 9$ -THC) soit aux substances résultant de sa combustion (goudrons). En termes de prise en charge, les consommateurs de cannabis représentent la plupart des consultants

---

<sup>149</sup> [Alcool \(who.int\)](#), Organisation Mondiale de la Santé.

<sup>150</sup> April N, Paradis C, Maurice A, Niquette M, Cyr C. Intoxications aiguës à l’alcool et boissons sucrées alcoolisées : avis scientifique [Internet]. Montréal : Institut national de santé publique du Québec ; 2018, 22 p.

<sup>151</sup> [Alcool et cancer • Cancer Environnement \(cancer-environnement.fr\)](#), consulté le 8 août 2022.

<sup>152</sup> [Alcool et maladies cardio-vasculaires \(aide-alcool.be\)](#), consulté le 8 août 2022.

<sup>153</sup> [Maladies liées à l’alcool | ameli.fr | Assuré](#), consulté le 8 août 2022.

accueillis dans les consultations jeunes consommateurs (CJC)<sup>154</sup>. Le cannabis représente 20 % des recours en CSAPA (Les Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie <sup>155</sup>), soit une file active de plus de 61 000 patients en 2019 »<sup>156</sup>.

## Paragraphe 2/ Les effets sur la sécurité des substances psychoactives

Les substances psychoactives, en plus d'avoir des effets sur la santé de ses usagers, remettent en cause la sécurité de ces consommateurs en entreprise, mais également de leurs collègues.

En effet, selon les résultats de l'étude 2016 « Stupéfiants et Accidents Mortels » (ActuSAM)<sup>157</sup>, le risque d'être responsable d'un accident mortel chez les conducteurs alcoolisés est multiplié par 17,8.

Toujours selon cette même étude, un conducteur testé positif au cannabis multiplie par 1,65 son risque d'être responsable d'un accident mortel<sup>158</sup>.

De plus, la Cour de cassation considère que l'accident survenu sur le lieu de travail et pendant le temps de travail est un accident du travail y compris lorsque la victime était sous l'emprise de l'alcool<sup>159</sup> ou de stupéfiants<sup>160</sup> au moment de l'accident. La consommation de ces produits ne fait donc pas, à elle seule, disparaître le lien de subordination et ne permet donc pas de considérer que l'accident avait une cause totalement étrangère au travail.

Or concernant les études sur les accidents du travail en lien avec l'alcool et donc en milieu de travail, « le risque d'accident du travail grave est multiplié par 2 chez les hommes consommant au moins 4 verres d'alcool par jour, et chez les femmes consommant au moins 2 verres par jour »<sup>161</sup>.

---

<sup>154</sup> Obradovic I, Dix ans d'activité des « consultations jeunes consommateurs », *Tendances*, OFDT, 2015, n° 101, 8 p.

<sup>155</sup> Palle C, Les personnes accueillies dans les CSAPA : situation en 2019 et évolution sur la période 2015-2019, *Tendances*, OFDT, 2021, n° 146, 6 p.

<sup>156</sup> Cannabis - Synthèse des connaissances - OFDT, consulté le 8 août 2022.

<sup>157</sup> Résultats de l'étude 2016 « Stupéfiants et Accidents Mortels » (ActuSAM) | Observatoire national interministériel de la sécurité routière (securite-routiere.gouv.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>158</sup> Ibid.

<sup>159</sup> Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 17 février 2011, n° 09-70.802.

<sup>160</sup> Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 13 décembre 2007, n° 06-21.754.

<sup>161</sup> Des nouveaux résultats sur les conduites addictives de la population adulte et des actifs : les données de la Cohorte CONSTANCES en vidéos | MILDECA (drogues.gouv.fr), consulté le 8 août 2022.

Aussi, « le risque d'accident du travail grave est augmenté de 50 % chez les travailleurs (hommes ou femmes) qui consomment 6 verres ou plus en une seule occasion, au moins une fois par semaine »<sup>162</sup>.

Ces chiffres sont expliqués par le fait qu'avec la consommation de telles substances addictives comme l'alcool et le cannabis, la vigilance de ces salariés en entreprise est amoindrie. En effet, avec l'alcool, « outre la phase d'euphorie, la consommation de boissons alcoolisées est responsable d'une diminution de la vigilance, des réflexes et de modifications de la vision (réduction du champ de vision et de l'acuité visuelle). De même, un effet désinhibiteur rend le sujet familier, voire violent, et entraîne une prise de risque (conduite dangereuse de véhicules...). Enfin, plus le nombre de verres consommés augmente, plus le risque de coma éthylique est important »<sup>163</sup>.

De plus, pour la consommation de cannabis, « après absorption par différentes voies (...), les drogues franchissent la barrière hémato-encéphalique et gagnent le cerveau dont elles vont perturber le fonctionnement en mimant l'action ou en bloquant la sécrétion ou enfin en empêchant la recapture de certains neuromédiateurs. Ainsi, (...), l'information arrive au cerveau non seulement en retard mais considérablement amoindrie, voire déformée et les réactions sont également diminuées »<sup>164</sup>.

Donc, sous l'influence de ces substances, selon certaines études, « d'autres effets associés comme l'euphorie, l'agressivité, la fatigue liée à l'insomnie conduisent à des comportements parfois irrationnels et dangereux. D'une façon générale, le dysfonctionnement cérébral induit par la prise de ces stupéfiants modifie plus ou moins profondément le comportement du sujet qui ne sera plus en mesure de juger sainement une situation critique et pourra, en conséquence, soit sous-estimer le risque ou au contraire aura tendance à augmenter la prise de risque et dans certaines circonstances à favoriser l'accident »<sup>165</sup>.

---

<sup>162</sup> <sup>162</sup> Des nouveaux résultats sur les conduites addictives de la population adulte et des actifs : les données de la Cohorte CONSTANCES en vidéos | MILDECA (drogues.gouv.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>163</sup> Addictions. Effets sur la santé et la sécurité - Risques - INRS, consulté le 8 août 2022.

<sup>164</sup> Anger J, Principaux effets psychiques des stupéfiants : risques en milieu professionnel, Annales de Toxicologie Analytique, vol. XIV, n° 1, 2002.

<sup>165</sup> Ibid.

La consommation de cannabis et d'alcool, qu'ils soient consommés sur le lieu de travail ou importés dans la sphère professionnelle, représentent donc des conduites dangereuses que l'entreprise se doit de gérer. Ainsi, le maintien en emploi d'un salarié dépendant est donc mis en péril.

## Section 2 : La délicate conservation en emploi des salariés dépendants : le cas de l'insuffisance professionnelle

Les personnes confrontées à des situations de dépendance sont susceptibles de rencontrer des difficultés à occuper leur poste de travail, à conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé et à poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de perte d'emploi<sup>166</sup>.

Ainsi, il y a un risque pour ces personnes d'aboutir à une situation d'insuffisance professionnelle<sup>167</sup>.

Effectivement, l'insuffisance professionnelle, définie comme « l'incapacité du salarié à exercer correctement ses fonctions », est susceptible de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.<sup>168</sup> Elle se distingue de la faute disciplinaire, caractérisée par une mauvaise volonté délibérée du salarié<sup>169</sup>.

De ce fait, « la consommation d'alcool ou de drogues peut aboutir à une insuffisance professionnelle se traduisant par une baisse de concentration, des erreurs récurrentes, un éventuel désinvestissement professionnel, des négligences, un non-respect des délais, une inadaptation à une tâche confiée, une incapacité à réaliser une tâche pour laquelle le salarié a été formé »<sup>170</sup>.

Néanmoins, certains éléments d'appréciation sont nécessaires afin de caractériser une situation d'insuffisance professionnelle pour un employeur.

---

<sup>166</sup> Lutz G. (2017), *Interrelations entre l'activité de travail et l'usage de psychotropes : approches traditionnelles et perspective en clinique du travail*, thèse de doctorat en Psychologie, École doctorale Abbé Grégoire (Paris), Sous la direction de Dominique Lhuilier.

<sup>167</sup> Ibid.

<sup>168</sup> Auzero (G), Baugard (D), Dockès (E), *Droit du travail*, Dalloz, 2023, p.459.

<sup>169</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 9 juillet 2014, n°13-17.487.

<sup>170</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017.

D'abord, « pour être une cause réelle de licenciement, l'insuffisance professionnelle alléguée doit être étayée par des faits objectifs prouvés »<sup>171</sup>.

L'employeur devra ainsi prouver que l'insuffisance professionnelle est bien réelle par des évaluations, des remontrances<sup>172</sup>... Cela va donc être plus simple à prouver, pour l'employeur vis-à-vis d'un salarié addicte à une substance comme l'alcool ou le cannabis, les personnes confrontées à des situations de dépendance étant plus susceptibles de rencontrer des difficultés à occuper leur poste de travail (leur vigilance étant diminuée pour les personnes consommant de l'alcool, et la consommation régulière de cannabis étant responsable également de troubles impactant la mémoire et la capacité à prendre des décisions).

Ainsi, les comportements fautifs étant multipliés de la part de personnes utilisatrices de substances psychoactives, les faits objectifs seront hypothétiquement plus nombreux pour un employeur et il sera plus facile pour lui de prouver cette insuffisance.

Deuxièmement, l'insuffisance professionnelle doit s'inscrire dans une durée. Par exemple, le licenciement pour insuffisance professionnelle « d'une salariée qui avait une ancienneté importante, n'ayant fait l'objet d'aucune observation pendant sa carrière et qui avait reçu une augmentation de salaire récemment, est dénué de cause réelle et sérieuse<sup>173</sup> »<sup>174</sup>.

Enfin, « l'insuffisance professionnelle ne doit pas être la conséquence d'un manquement de l'employeur à ses obligations »<sup>175</sup>.

Cela se traduit par le fait que l'insuffisance ne doit pas être imputable au salarié, mais au défaut de conseil et d'accompagnement apporté au salarié<sup>176</sup>. De plus, l'insuffisance doit se baser sur le travail qui relevait de la qualification du salarié<sup>177</sup>.

Avec ces propos et toutes ces exigences afin de caractériser l'insuffisance professionnelle, il semble donc qu'elle soit difficile à invoquer<sup>178</sup>.

---

<sup>171</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> juillet 1981, 5 novembre 1981, n°79-42.614.

<sup>172</sup> Auzero (G), Baugard (D), Dockès (E), Droit du travail, *Dalloz*, 2023, p.460.

<sup>173</sup> Auzero (G), Baugard (D), Dockès (E), Droit du travail, *Dalloz*, 2023, p.460.

<sup>174</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 21 février 1991, n°89-40.148, Inédit.

<sup>175</sup> Auzero (G), Baugard (D), Dockès (E), Droit du travail, *Dalloz*, 2023, p.460.

<sup>176</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 16 mai 2018, n°16-25.689.

<sup>177</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2012, n°11-10.684.

<sup>178</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017.

Ainsi, il peut être dit que la consommation de substances psychoactives a une incidence sur la qualité du travail effectué, sur la santé et sur la sécurité du salarié. Néanmoins, elle entraîne également des conséquences néfastes sur les organisations de travail.

## **Chapitre 2 : Les répercussions des conduites addictives sur l'organisation de travail**

Il existe une corrélation entre l'absentéisme induit par une consommation de substances psychoactives et une désorganisation du travail (Section 1), entraînant ainsi un trouble au bon fonctionnement de l'entreprise (Section 2).

### **Section 1 : Absentéisme et substances psychoactives : un sujet qui préoccupe et qui désorganise les organisations de travail**

Selon Claude VEIL, « dans certaines entreprises françaises il manque chaque jour un quart de l'effectif du personnel »<sup>179</sup>.

Selon ce dernier, l'absentéisme est un « phénomène déconcertant, et d'autant plus mal connu que la grande majorité des employeurs semblent y rester indifférents »<sup>180</sup>.

L'absentéisme, selon l'ANACT, peut ainsi être défini comme « toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé... »<sup>181</sup>.

Or selon une étude sur l'absentéisme s'étant déroulée entre 1988 et 1992, il a été fait mention d'un plus grand absentéisme et d'accidents du travail chez les consommateurs excessifs d'alcool<sup>182</sup>.

---

<sup>179</sup> Veil, Claude. « L'absentéisme », *Vulnérabilités au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail*, sous la direction de Veil Claude. Érès, 2012, p. 149-174.

<sup>180</sup> Ibid.

<sup>181</sup> ANACT, [10questionssurabsenteisme\\_bd.pdf](#), consulté le 8 août 2022.

<sup>182</sup> E. Cabrero, E. Osuna, JD. Luna, MC. Jiménez, J. Marin, « Alcoolisme, absentéisme et accidents du travail dans une entreprise de transport espagnole », *Archive des maladies professionnelles et de médecine du travail* 57 (5), 353-355, 1996.

Ainsi, les substances psychoactives, du fait de leurs effets directs sur le consommateur lui-même, vont entraîner un absentéisme plus marqué chez nombre de salariés dépendants, cela entraînant subséquemment une désorganisation des entreprises.

Afin de démontrer le large coût d'un taux d'absentéisme élevé, une étude de l'INPES de 2011 indique que « bien qu'il soit difficile de donner une évaluation du coût socio-économique des dommages liés aux SPA, on estime (...) que la part des coûts induits pour une entreprise (absentéisme, retards sur les postes de travail, dysfonctionnements sur le poste de travail...) est de 1 à 2% de la masse salariale »<sup>183</sup>.

De plus selon François MEULEMAN, l'absentéisme entraînerait aussi des coûts engendrés exorbitants : « outre l'impact financier, l'absentéisme a pour effet une chute de l'efficacité, de la qualité, de la sécurité et des compétences. Il est également synonyme de démotivation, de dépression, voire de suicide »<sup>184</sup>.

Néanmoins, l'absentéisme est une notion complexe. Il est donc important de rappeler qu'ici, l'absentéisme lié à une maladie telle que la dépendance aux produits psychoactifs correspond à une absence de salariés malades ou empêchés. Ainsi, il est nécessaire de ne pas confondre une absence pour motif de trouble dû à l'usage de substance psychoactive avec une absence délibérée, ou inévitable<sup>185</sup>.

Dès lors, il peut donc être dit que l'absence d'un salarié pour cause de consommation de substances psychoactives relève d'un trouble au bon fonctionnement de l'entreprise.

## Section 2 : Consommation de substances psychoactives et troubles au bon fonctionnement de l'entreprise : entre vie privée et situation objective de l'entreprise

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de [...] son état de santé, [...] de son handicap [...]* ».

---

<sup>183</sup> Ménard C., Demortière G., Durand E., Verger P., Beck F., dir. Médecins du travail / médecins généralistes : regards croisés. Saint-Denis : Inpes, coll. Études Santé, 2011 : 192 p. (p.32).

<sup>184</sup> Meuleman, François. « 1. Un mal récurrent », *Vaincre l'absentéisme*. Sous la direction de Meuleman François. Dunod, 2011, p. 3-22.

<sup>185</sup> Prévention de l'absentéisme : la méthode Anact | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), consulté le 8 août 2022.

Avec cet article, il est interdit de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sous peine donc de discrimination prohibée par cet article du Code du travail.

De plus, « un refus d'embauche ou un licenciement, motivé par l'état de santé, notamment dans le cas d'un abus nocif ou d'une dépendance à une substance psychoactive, pourrait être jugé discriminatoire, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail »<sup>186</sup>.

Ainsi l'absentéisme d'un salarié en raison de son état de santé pour cause de consommation de substance psychoactive pourrait tout d'abord relever de la vie privée du citoyen, du salarié, et ainsi cela ne pourrait dans un premier temps pas fonder une sanction disciplinaire contre le salarié, « l'employeur ne pouvant pas exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard d'un collaborateur dont les actes de la vie personnelle lui déplaisent »<sup>187</sup>.

Néanmoins, au fil de sa jurisprudence, la Cour de cassation a donné la possibilité pour un employeur de licencier son salarié en raison de son état de santé.

Cela requière néanmoins certaines conditions pour la Cour de cassation. Ainsi, « *l'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié. Ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement* »<sup>188</sup>.

De ce fait, avec la jurisprudence de la Haute juridiction, une absence prolongée, ou répétée d'un salarié, en lien avec une consommation d'alcool ou de drogue, avec la preuve d'une désorganisation conséquente de l'entreprise et d'une nécessité de remplacer définitivement le

---

<sup>186</sup> DURAND Eric, « Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail ? », *Santé Publique*, 2008/hs (Vol. 20), p. 151-160.

<sup>187</sup> Ray, Jean-Emmanuel. « Les libertés dans l'entreprise », *Pouvoirs*, vol. 130, no. 3, 2009, p. 127-142.

<sup>188</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 24 mars 2021, n°19-13.188, Publié au bulletin.

salarié absent, pourrait faire l'objet d'un licenciement fondé sur l'état de santé du salarié dépendant.

En conséquence, même si le principe de base est qu'un « fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire »<sup>189</sup>, un licenciement reste toujours possible en cas de « trouble objectif grave créé dans l'entreprise »<sup>190</sup>. De la sorte, la frontière entre vie privée et vie professionnelle des salariés reste complexe et mince, notamment en termes de consommation de substances psychoactives.

---

<sup>189</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2009 n° 07-45.256, Publié au bulletin.

<sup>190</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 1er février 2017, n° 15-13.133.

## Conclusion du titre deuxième, de la première partie

Entre accident du travail, hausse de l'absentéisme et baisse de la productivité, les consommations de substances psychoactives ne sont pas sans conséquences pour les salariés dans un premier temps mais également pour les entreprises dans un second temps<sup>191</sup>.

Assurément, la consommation de substances psychoactives a une incidence sur la qualité du travail effectué, sur la santé et sur la sécurité des salariés.

Également, la consommation d'alcool et de drogues, du fait de leurs effets entraînent un absentéisme plus marqué chez nombre de salariés dépendants, entraînant par là même une désorganisation des entreprises<sup>192</sup>.

Mais, avec l'évolution de la jurisprudence, un employeur peut désormais licencier son salarié en raison de son état de santé, en prouvant un trouble objectif grave créé dans l'entreprise. Or l'état de santé est irrémédiablement lié à la consommation de substances psychoactives.<sup>193</sup> Ainsi, il peut être dit que la gestion des addictions est une matière qui navigue entre la sphère privée des personnes et leur sphère professionnelle.

Conséquemment, il est dès lors nécessaire de mettre en place une frontière solide entre sécurité, droits et libertés individuelles, entre vie privée et vie professionnelle pour les salariés.

En effet, dès lors que le phénomène de consommation d'alcool ou de cannabis est importé en entreprise, les acteurs de la sécurité (comme les employeurs) ont une responsabilité en matière de gestion des conduites addictives et de prévention des consommations de substances psychoactives en milieu de travail<sup>194</sup>.

Et leur rôle est donc d'appréhender de manière équilibrée la nécessité de contrôler les addictions en entreprise et de les réguler, afin de satisfaire à leur obligation de moyen renforcée sans attenter à la vie privée de leurs salariés. La grande difficulté se trouvant donc dans le choix délicat entre priorisation de l'impératif sécuritaire en entreprise et l'exercice des libertés individuelles<sup>195</sup>.

---

<sup>191</sup> Partie I, titre 2, chapitre 1 / chapitre 2.

<sup>192</sup> Partie I, titre 2, chapitre 2, section 1.

<sup>193</sup> Partie I, titre 2, chapitre 1, section 2.

<sup>194</sup> Partie I, Titre I, Chapitre 2, Section I.

<sup>195</sup> Partie II.

**PARTIE II :**

**LA COMPLEXE CONCILIATION ENTRE DROITS ET LIBERTES  
INDIVIDUELLES DES SALARIES ET L'ENCADREMENT DES SUBSTANCES  
ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL**

Entre l'impératif sécuritaire et le plein exercice des libertés individuelles pour les salariés : que faut-il prioriser ?

Effectivement, la société d'aujourd'hui est divisée entre protection des libertés individuelles et priorisation absolue de la sécurité des citoyens : l'exemple parfait pour illustrer ce propos est la crise sanitaire récente liée à la pandémie de la covid-19. En effet, il a fallu pour l'Etat trouver un équilibre entre restrictions des libertés individuelles (avec les nombreux confinements, couvre-feux...qui ont pu être mis en place) et protection de la santé des personnes<sup>196</sup>.

Néanmoins, cet équilibre à trouver entre sécurité et liberté ne se retrouve pas seulement qu'en matière de santé publique, ce débat implique également la matière qu'est la santé au travail.

En effet, en termes de droit social et de santé au travail, les différentes juridictions en France nous ont donné matière à réfléchir quant à la priorisation au travail soit de l'impératif sécuritaire soit du plein exercice des libertés individuelles par les salariés.

A travers certains arrêts, il est notamment nécessaire de voir que ce débat n'est véritablement pas tranché, les différentes juridictions s'adaptant notamment aux différentes situations multiples, changeant en fonction des cas.

Ainsi, dans un arrêt de la cour d'appel de Versailles du 10 mars 2022, un homme a déménagé à 442 kilomètres de son lieu de travail, ayant donc allongé son temps de trajet puisqu'il était contraint d'assumer 4h30 de trajet par la route.

Or la cour d'appel de Versailles a décidé dans cet arrêt que cette « *distance excessive ne pouvait être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité issue de l'article L.4121-1 du code du travail, mais également de celle incombant au salarié au titre de l'article L.4122-1 du même code* ». En effet, « *aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié* »<sup>197</sup>.

Dans les faits, pour la cour d'appel, un employeur peut donc licencier pour faute un de ses employés si ce dernier refuse de se rapprocher de son travail, « au titre de son obligation de

---

<sup>196</sup> ROUET Gilles, RAYTCHEVA Stela, CÔME Thierry, « La Covid-19 et l'organisation des études universitaires : injonctions et adaptations », *Gestion et management public*, 2021/4 (Volume 9 / N° 4), p. 81-98.

<sup>197</sup> Cour d'appel de Versailles, 11<sup>ème</sup> chambre, 10 mars 2022, n° 20/02208.

sécurité à l'égard de son salarié (et ainsi) limiter le choix de ce dernier dans la définition de son lieu de vie si la durée des trajets n'est pas compatible avec le respect du repos quotidien et la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle »<sup>198</sup>.

La cour d'appel semble avoir donc avoir priorisé, mis au-dessus, l'impératif de sécurité qu'a un employeur vis-à-vis de ses salariés plutôt que la pleine et entière disposition de ses droits et libertés individuelles.

Subséquemment, il est donc nécessaire de voir que la gestion des substances psychoactives en milieu de travail ne fait pas exception à la règle, et vise à trouver un juste équilibre entre impératifs de prévention et vie privée des salariés.

Il convient de voir dans un premier temps que l'appréhension du contrôle de la consommation des substances psychoactives est délicate pour l'employeur (Titre premier), puis de voir dans un second temps que la gestion des addictions au travail est une matière qui navigue entre prévention et restrictions des libertés (Titre deuxième).

---

<sup>198</sup> Limite au libre choix du domicile d'un salarié - Prévention BTP (preventionbtp.fr), consulté le 8 août 2022.

## **TITRE I – L'APPREHENSION DELICATE DU CONTROLE DE LA CONSOMMATION DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES PAR L'EMPLOYEUR : UN EQUILIBRE DIFFICILE A TROUVER**

Le contrôle de la consommation des substances psychoactives revient en effet à l'employeur en milieu de travail. Ce dernier possède tout un arsenal juridique afin de gérer au mieux ces consommations, qui peuvent entraîner des dépendances pour ses salariés<sup>199</sup>.

Ainsi, cet arsenal juridique implique le pouvoir réglementaire de l'employeur, donc le règlement, qui « est un acte unilatéral de l'employeur ce qui signifie que son élaboration et son contenu sont de sa seule initiative »<sup>200</sup>.

Néanmoins, les pouvoirs de l'employeur, et son pouvoir réglementaire, doivent être encadrés nécessairement. « C'est pourquoi son exercice est institutionnalisé par le droit du travail à travers l'attribution à l'employeur d'un pouvoir de direction, d'un pouvoir réglementaire et d'un pouvoir disciplinaire sur ses salariés »<sup>201</sup>.

Ainsi, le rôle et la responsabilité du chef d'entreprise sont encadrés par le droit social (Chapitre 1), grâce à qui le législateur vise la recherche constante d'une proportionnalité et d'une justification des mesures de restriction dans les sphères de travail (Chapitre 2).

---

<sup>199</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.41.

<sup>200</sup> Roy, Véronique. « Fiche 7. Le pouvoir de l'employeur », *Droit du travail 2022 en 28 fiches*. Sous la direction de Roy Véronique. Dunod, 2022, p. 42-49.

<sup>201</sup> Coulibaly, Sayon. « L'identification de l'employeur », *Revue internationale de droit économique*, vol. xxix, no. 3, 2015, p. 285-305.

## **Chapitre 1 : Le rôle et la responsabilité du chef d'entreprise face aux conduites addictives dans la collectivité de travail**

« La santé et sécurité au travail est un enjeu européen. La directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs a rassemblé les principes généraux de prévention dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Elle est en application en France depuis 1993.

Le livre Ier de la IVe partie du Code du travail intitulée “ Santé et sécurité au travail ”, principale source de législation en la matière, présente les principes généraux en matière de prévention qui découlent directement de cette directive-cadre (articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du Code du travail) »<sup>202</sup>.

Ainsi, selon l'article L.4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »<sup>203</sup>.

Conséquemment, le législateur a fait de la responsabilité de l'employeur en France en termes de santé au travail et de prévention une matière primordiale. Il incombe en effet de nos jours, aux chefs d'entreprises, en France, une obligation que l'on nomme « obligation de sécurité »<sup>204</sup>.

Au départ, « l'obligation de sécurité de résultat est apparue en 2002 depuis les arrêts jurisprudentiels “ amiante ” »<sup>205</sup>.

Mais cette obligation « aujourd'hui, elle ne s'entend plus seulement comme une obligation pour l'employeur de garantir la sécurité physique des salariés dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; elle inclut la protection de tous les risques auxquels un collaborateur pourrait être exposé du fait de ses missions, notamment la protection des risques psychosociaux tels que le burn-out, l'alcoolisme, l'angoisse réactionnelle... »<sup>206</sup>.

Il peut donc être dit que l'employeur est contraint par des obligations de prévention à mettre en œuvre face aux substances addictives au travail (Section 1), sous peine de voir sa

---

<sup>202</sup> Brangier, É. & Valléry, G. (2021). Législation sur la sécurité au travail. Dans : É. Brangier & G. Valléry (Dir), *Ergonomie : 150 notions clés* (p. 317-319). Paris : Dunod.

<sup>203</sup> Code du travail, L4121-1.

<sup>204</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 février 2002, 00-11.793, Publié au bulletin

<sup>205</sup> Brangier, É. & Valléry, G. (2021). Législation sur la sécurité au travail. Dans : É. Brangier & G. Valléry (Dir), *Ergonomie : 150 notions clés* (p. 317-319). Paris : Dunod.

<sup>206</sup> Brangier, É. & Valléry, G. (2021). Législation sur la sécurité au travail. Dans : É. Brangier & G. Valléry (Dir), *Ergonomie : 150 notions clés* (p. 317-319). Paris : Dunod.

responsabilité engagée. L'employeur fait donc face à la faute inexcusable si ces obligations ne sont pas remplies (Section 2).

### Section 1 : Obligation de prévention du chef d'établissement et conduites addictives au travail

Face à son obligation de prendre soin de la sécurité physique et mentale de ses salariés<sup>207</sup>, l'employeur se voit infliger une triple responsabilité en cas de manquement à son obligation de prévention.

L'employeur tout d'abord est responsable civilement de ses propres actes au sein de l'entreprise « s'il cause à autrui un dommage »<sup>208</sup>.

Aussi, il est responsable civilement des actes de ses préposés<sup>209</sup>.

Mais il est également débiteur d'une obligation de sécurité, mentionnée par la jurisprudence comme dit précédemment mais également par l'article L4121-1 du Code du travail. Les chefs d'entreprises doivent donc prendre toutes « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »<sup>210</sup>.

Ensuite, il est question de la responsabilité pénale du dirigeant d'entreprise. En effet, « afin d'engager la responsabilité de l'employeur, il est nécessaire de relever une faute personnelle de ce dernier. Néanmoins, il pourra s'exonérer de sa responsabilité, notamment en invoquant la faute de la victime »<sup>211</sup>.

Par exemple, l'employeur peut être pénalement condamné « pour avoir admis un salarié au travail alors qu'il était ivre, et qu'il a par la suite subi un accident »<sup>212</sup>.

De plus, en cas de non-assistance à personne en danger, en cas d'infraction (volontaire ou involontaire), et même en cas d'imprudence ou de négligence<sup>213</sup>, l'employeur vis-à-vis de la consommation de substances psychoactives, ne pourra en aucun cas s'exonérer de sa responsabilité, sauf à prouver l'imprudence d'un autre.

---

<sup>207</sup> Code du travail, L4121-1.

<sup>208</sup> Article 1240 Code civil.

<sup>209</sup> Article 1242 Code civil.

<sup>210</sup> Code du travail, L4121-1.

<sup>211</sup> La responsabilité de l'employeur (convention.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>212</sup> Cass. crim., 30 nov. 1993, n° 92-82.090 : condamnation pour homicide involontaire.

<sup>213</sup> Conduites addictives et milieu professionnel : État du droit et responsabilité des différents acteurs (free.fr), consulté le 8 août 2022.

Mais comme en matière civile, « en matière d'hygiène et de sécurité, la responsabilité pénale du dirigeant social peut être engagée à raison du fait matériel de son préposé. Dans ce domaine, le risque pénal est donc “ optimal ” pour le dirigeant : sa faute n'est plus déduite de son propre fait matériel, mais de celui d'un tiers. Ainsi, aux termes de l'article L. 4741-1 du Code du travail, est constitutif d'un délit, le fait pour un employeur – dirigeant de droit ou de fait - ou son préposé délégataire de méconnaître par sa “ faute personnelle ” les dispositions spécifiques relatives à l'hygiène et à la sécurité, prévues par le Code du travail. Le manquement du préposé à l'une des dispositions précitées permet ainsi d'établir la “ faute personnelle ” de l'employeur. Ce dernier peut en conséquence être poursuivi à raison du fait matériel de son préposé et indépendamment de la survenance d'un dommage »<sup>214</sup>.

Enfin, la responsabilité des chefs d'entreprises est engagée également lorsqu'un dommage est causé à un tiers, effectivement « l'employeur peut voir sa responsabilité engagée lorsqu'un dommage est causé à des tiers par l'un de ses salariés dans le cadre de l'exercice de ses fonctions (article 1242 du code civil). Les commettants sont responsables des dommages causés par leurs préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. Néanmoins, afin que la responsabilité de l'employeur soit engagée, il faut une faute du préposé dont la preuve incombe à la victime, ainsi qu'un lien de causalité entre l'acte et les fonctions du salarié »<sup>215</sup>.

Il a donc été vu que l'employeur est garant de la sécurité de ses salariés, sinon sa responsabilité peut être engagée de diverses manières. Or la consommation de substances psychoactives entraîne nécessairement, comme il a été vu avant, des conséquences néfastes au sein de l'entreprise<sup>216</sup>.

En effet, par exemple, « quelques travaux américains rapportés dans la revue internationale du travail (Organisation internationale du travail, OIT) montrent que l'alcool et les drogues provoquent 20 % à 25 % des accidents du travail et jusqu'à 30 % des décès liés au travail »<sup>217</sup>.

---

<sup>214</sup> Daoud, E. & Pugliese, M. (2013). La responsabilité pénale des dirigeants sociaux. *Sécurité et stratégie*, 15, p.64-73.

<sup>215</sup> [La responsabilité de l'employeur \(convention.fr\)](http://convention.fr), consulté le 8 août 2022.

<sup>216</sup> Partie I, titre 2, chapitre 1 / chapitre 2.

<sup>217</sup> Inserm, Alcool : Dommages sociaux, abus et dépendance, Synthèse et recommandations.

« En France, selon l'Association nationale de prévention de l'alcoolisme (Anpa, 2000-2001), l'alcool serait directement responsable de 10 à 20 % des accidents du travail, toutes les catégories socioprofessionnelles étant touchées »<sup>218</sup>.

« À la SNCF, on estime que l'alcool est présent dans 20 % des 13 500 accidents du travail qui surviennent chaque année, bien qu'il ait été constaté que la plupart des accidents concernaient des agents non dépendants de l'alcool »<sup>219</sup>.

Les employeurs doivent donc agir directement sur l'encadrement des consommations de substances psychoactives, rapportées en milieu de travail, sous peine de voir une de leurs responsabilités engagées. Effectivement, un salarié sous emprise d'alcool ou de stupéfiants en milieu de travail pouvant être dangereux pour lui-même, pour sa santé mais également pour celle des autres. Or si ce dernier occasionne des dégâts alors même qu'il était sous l'influence directe de certaines consommations au travail, la faute peut retomber sur l'employeur.

Ainsi, il est nécessaire de voir que s'il ne met pas tout en œuvre au sein de son entreprise, il existe une responsabilité spécifique prévue aux articles L452-1 et suivants du code de la sécurité sociale<sup>220</sup>, appelée faute inexcusable de l'employeur, induite par son obligation de sécurité, qui peut également lui être imputée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle à la suite de consommations de substances addictives.

---

<sup>218</sup> Inserm, Alcool : Dommages sociaux, abus et dépendance, Synthèse et recommandations.

<sup>219</sup> Ibid.

<sup>220</sup> Articles L452-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

## Section 2 : Faute inexcusable et addictions en milieu de travail

La question des consommations de substances illicites ou d'alcool en entreprise est importante, et doit être envisagée comme un « risque professionnel et être intégrée à la politique de prévention par l'employeur »<sup>221</sup>.

Effectivement, selon la Cour de cassation, « l'accident survenu sur le lieu de travail et pendant le temps de travail est un accident du travail y compris lorsque la victime était sous l'emprise de l'alcool ».<sup>222</sup>

C'est également le cas pour les stupéfiants, si le salarié était sous cette substance « au moment de l'accident »<sup>223</sup>

Ainsi, selon la Cour de cassation, « la consommation de ces produits ne fait pas, à elle seule, disparaître le lien de subordination et ne permet donc pas de considérer que l'accident avait une cause totalement étrangère au travail » car selon cette dernière, pour le cas d'un chauffeur de bus « ayant consommé des stupéfiants au moment de l'accident [, cela] ne faisait pas disparaître le lien de subordination. Cependant, lorsque l'accident se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur il constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail »<sup>224</sup>.

Or, lors d'un accident, si la consommation de substances psychoactives se passe au moment du travail, ou en dehors du travail mais par le fait du travail, cela est susceptible de relever du régime des accidents du travail.

Or qui dit accident du travail ou encore maladie professionnelle (ATMP) dit faute inexcusable.

Effectivement, en cas d'ATMP, un salarié est susceptible d'invoquer la faute inexcusable envers son employeur.

La question est donc de savoir de quoi relève cette faute inexcusable.

La faute inexcusable peut se définir comme « une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son

---

<sup>221</sup> Addictions. Prévention - Risques - INRS, consulté le 8 août 2022.

<sup>222</sup> Cass. 2e civ., 17 févr. 2011, n° 09-70.802.

<sup>223</sup> Cass. 2e civ., 13 déc. 2007, n° 06-21.754.

<sup>224</sup> Civ. 2ème 22 Févr. 2007, n° 05-13.771.

auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel »<sup>225</sup>.

Néanmoins, cette définition a subi des évolutions. En effet, « jusqu'en 2002, la Cour de cassation définissait la faute inexcusable comme “ une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel, de la faute intentionnelle ”<sup>226</sup>. Depuis les arrêts du 28 février 2002, c'est la rédaction suivante qui est privilégiée : “ En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat [...]”. À la suite de ces arrêts, on a assisté à une extension continue du champ de la faute inexcusable »<sup>227</sup>.

Effectivement, « l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur a longtemps été jusqu'à une période récente une obligation de résultat. Cela signifie que si le résultat n'est pas atteint, la responsabilité de l'employeur et celle de l'entreprise sont engagées et ce quelles que soient les diligences adoptées. [...] Mais, c'est avec l'affaire Air France<sup>228</sup> que nous assistons à un véritable revirement de jurisprudence. Il est en effet désormais question d'une obligation de sécurité de moyens. Ainsi, l'analyse des décisions des juges sur l'obligation de sécurité de l'employeur permet de mettre en évidence le passage d'une obligation de résultat à une obligation de moyens. En effet, auparavant obligation de résultat, toute atteinte à la sécurité des salariés débouchait sur une condamnation de l'employeur. D'une logique sanctionnatrice, nous sommes passés à une logique préventive »<sup>229</sup>.

Ainsi, par la notion de faute inexcusable, les employeurs ont tout intérêt à agir concernant le contrôle des consommations de SPA en entreprise. Néanmoins, quels sont les outils nécessaires à ce contrôle permettant de prévenir, de limiter, mais également de réprimer ces consommations au travail ?

---

<sup>225</sup> Faute Inexcusable - Définition - Dictionnaire juridique (dictionnaire-juridique.com), consulté le 8 août 2022.

<sup>226</sup> Cass., Ch. réunies, 15 juillet 1941

<sup>227</sup> Emane, A. (2008). La santé au travail sous l'angle de la protection et de la réparation des risques professionnels : Évolution et perspectives. *Revue française des affaires sociales*, p. 279-300.

<sup>228</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié au bulletin.

<sup>229</sup> Pereira, B. (2021). Risques, sécurité des salariés et diligences de l'employeur : Les incidences managériales des décisions de justice. *Revue française de gestion*, 297, p. 11-34.

Effectivement, comme il est dit par GONCALVES Monica, « face à une obligation toujours plus accrue, jusqu'où peut et doit aller l'employeur pour concilier d'un côté son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés [...] avec de l'autre côté le nécessaire respect de leurs libertés et de leur droit à une vie privée [...] ? Si des limites aux droits et libertés des salariés sont déjà légalement admises, dès lors qu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnées au but recherché [...] ces limites se trouvent amplifiées par [...] un panorama rapide de la jurisprudence existante »<sup>230</sup>.

---

<sup>230</sup> Goncalves, M. (2015). Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : une jurisprudence en plein essor. *Sécurité et stratégie*, 19, p. 14-21.

## **Chapitre 2 : La recherche difficile d'une proportionnalité et d'une justification des mesures de restrictions vis-à-vis des conduites addictives**

Face aux conduites addictives, l'employeur peut compter sur le règlement intérieur afin d'encadrer l'utilisation de ces substances au travail (Section 1). Cela conduit à l'utilisation d'outils comme les dépistages, qui font l'objet de discordes quant à leur réalisation en milieu de travail (Section 2).

### **Section 1 : Le règlement intérieur face aux consommations de substances psychoactives**

Il s'agira de voir ce que recouvre le pouvoir règlementaire de l'employeur (Paragraphe 1), puis de voir ensuite que des limites à ce règlement intérieur doivent être apportées (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1/ Le pouvoir règlementaire de l'employeur**

Depuis le 1er janvier 2020, « l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés » (C. trav., art. L. 1311-2)<sup>231</sup>.

Mais « l'établissement d'un règlement intérieur est toujours possible dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans cette hypothèse, l'entreprise ou l'établissement doivent respecter l'ensemble des dispositions légales, y compris celles relatives aux formalités de dépôt et de publicité ou à la soumission au contrôle de l'inspecteur du travail. À défaut, le règlement est dépourvu de valeur »<sup>232</sup>.

Le règlement intérieur, selon le législateur, doit donc contenir obligatoirement et exclusivement, selon l'article L1321-1 du Code du travail :

« 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

---

<sup>231</sup> C. trav., art. L. 1311-2.

<sup>232</sup> Règlement intérieur - Open Lefebvre Dalloz (lefebvre-dalloz.fr), consulté le 12 août 2022.

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur »<sup>233</sup>.

En outre, selon l'article L1321-2 du Code du travail, « le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code »<sup>234</sup>.

La procédure d'établissement du règlement intérieur est donc strictement et rigoureusement encadrée par le législateur, à tel point que le règlement intérieur aujourd'hui se doit de respecter un certain formalisme. Par exemple, selon l'article L1321-4 du Code du travail, « le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique », de plus « en même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail »<sup>235</sup>. Toutes ces formalités sont substantielles mais comptent énormément, à tel point que s'il manque l'une de ces formalités, le règlement intérieur sera réputé nul.

Il existe donc des limites à ce pouvoir réglementaire de l'employeur, principalement le respect des libertés fondamentales.

---

<sup>233</sup> Article L1321-1, Code du travail.

<sup>234</sup> Article L1321-2, Code du travail.

<sup>235</sup> Article L1321-4, Code du travail.

## Paragraphe 2/ Les restrictions au pouvoir règlementaire de l'employeur

Selon l'article 9 du code civil, « chacun a le droit au respect de sa vie privée »<sup>236</sup>. Cet article est complété par d'autres articles du code du travail.

En effet, selon l'article L1321-3 du Code du travail, « le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »<sup>237</sup>.

Cet article permet donc à l'employeur de « fixer dans le règlement intérieur une liste de comportements ou d'actions prohibées parce que susceptibles de mettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise, ou au contraire prescrire des obligations indispensables au maintien du bon ordre et de la sécurité au sein de l'établissement »<sup>238</sup>.

Néanmoins, « la difficulté de l'exercice réside donc dans l'art délicat de respecter scrupuleusement le droit applicable – aussi contraignant soit-il – afin de ne pas porter atteinte aux libertés individuelles et plus spécifiquement à la vie privée et à l'intimité de la personne »<sup>239</sup>.

Alors qu'en est-il en matière de luttes contre les substances psychoactives au travail via le règlement intérieur ? Il s'agira de s'intéresser exclusivement à l'alcool, la consommation de drogues étant interdite par les dispositions pénales et subséquentement interdite dans les lieux publics comme le milieu de travail.

Pour commencer, la lutte contre l'alcoolisme est souvent délicate car l'employeur se doit de conjuguer, le plus harmonieusement possible, son obligation de prévention de l'alcoolisme au travail<sup>240</sup> avec le respect de la liberté personnelle de chaque travailleur.

---

<sup>236</sup> Article 9 du Code civil.

<sup>237</sup> Article L1321-3, Code du travail.

<sup>238</sup> Règlement intérieur - Open Lefebvre Dalloz (lefebvre-dalloz.fr), consulté le 12 août 2022.

<sup>239</sup> De Maison Rouge, O. (2016). La surveillance et le contrôle au sein de l'entreprise : les limites de l'exercice posées par le Droit. *Sécurité et stratégie*, 21, p. 12-17.

<sup>240</sup> C. trav., art. R. 4228-21.

Ainsi, selon le code du travail, « il est interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse »<sup>241</sup>.

De plus, selon l'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.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, 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 »<sup>242</sup>.

Ainsi, il n'est pas possible de restreindre toute consommation d'alcool au sein d'une entreprise, sauf si cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.<sup>243</sup>, mais seulement pour des postes à risque comme des chauffeurs de bus transportant du public, des conducteurs de train.... De ce fait, la condition requise pour que l'interdiction de la consommation d'alcool soit faite sur certains postes à risque, c'est qu'elle soit « inscrite dans le règlement intérieur et de définir les salariés concernés (identifiables par les types de postes occupés) ».<sup>244</sup>

Dès lors, il peut être dit qu'il n'est pas possible d'interdire de manière générale et absolue toute consommation d'alcool en entreprise. Par exemple, « dans un arrêt du 12 novembre 2012, le Conseil d'Etat rappelle que si l'employeur peut, par le biais du règlement intérieur, limiter l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, l'interdiction totale et générale n'est pas possible sauf exceptions. Ces exceptions, précisent les juges administratifs, doivent néanmoins être justifiées par un impératif de sécurité (par exemple lié au poste de travail : manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicule, etc.) et proportionnées au but de sécurité recherché. Ainsi, la limitation imposée de la consommation de boissons alcoolisées pourra être plus stricte que celle prévue au Code du

---

<sup>241</sup> C. trav., art. R. 4228-21

<sup>242</sup> R4228-20, code du travail.

<sup>243</sup> CE 08 juillet 2019, n°420434.

<sup>244</sup> Règlement intérieur d'entreprise – tolérance zéro alcool (CE 08/07/2019 n°420434) | par Me Stéphane VACCA (consultation.avocat.fr), consulté le 12 août 2022.

travail, voire même, exceptionnellement, être totale, au vu d'éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque »<sup>245</sup>.

Interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail est donc possible, si cette interdiction est proportionnée au but recherché<sup>246</sup>.

Mais un arrêt du Conseil d'État du 14 mars 2022 est venu préciser les différentes évolutions récentes de cette interdiction proportionnée<sup>247</sup>, et opérant peut-être un léger revirement de jurisprudence.

En effet, dans cet arrêt, « Le règlement intérieur d'une entreprise prévoit qu'il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées dans l'établissement. La DREETS, en charge du contrôle du règlement intérieur, impose à l'entreprise de modifier le règlement intérieur car elle estime que cette interdiction absolue est disproportionnée. L'entreprise conteste cette décision mais le tribunal administratif, puis la cour administrative d'appel, confirment cette décision. Ils estiment que l'entreprise n'a pas apporté la preuve du caractère proportionné de l'interdiction imposée aux salariés puisque, faute d'éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur le site, l'existence d'une situation particulière de danger n'était pas caractérisée. Le Conseil d'État, lui, annule la décision »<sup>248</sup>.

Pourquoi cette décision ? Pour les juges du Conseil d'Etat, ce qui pourrait expliquer cette décision est que dans un contexte dans lequel une consommation des alcools autorisés par la loi exposerait les salariés à des risques pour leur sécurité, un employeur aurait le droit d'interdire complètement l'alcool au travail. La justification serait donc que cette interdiction est « justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché », le juge se basant donc ici sur l'obligation de sécurité de l'employeur, qui serait conséquente au point que lorsque ce dernier estime, par rapport à l'activité de ses salariés, qu'ils courent un danger en raison de leurs activités, l'interdiction totale de l'alcool, bien que contrevenant à la loi, serait justifiée et proportionnée.

---

<sup>245</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p. 439.

<sup>246</sup> CE., 12 nov. 2012, n° 34/9365.

<sup>247</sup> CE, 14 mars 2022, n° 434343.

<sup>248</sup> [Précisions sur l'interdiction « proportionnée » de l'alcool sur le lieu de travail - Prévention BTP \(preventionbtp.fr\)](http://preventionbtp.fr), consulté le 12 août 2022.

Ainsi, dorénavant, selon le Conseil d'état, « la seule exposition des salariés à des risques pour leur santé et leur sécurité peut justifier l'interdiction de l'alcool par l'entreprise »<sup>249</sup>.

Il existe également d'autres solutions afin de contrôler les consommations et les usages de drogues au travail, comme les dépistages.

## Section 2 : Le contrôle des substances psychoactives en milieu de travail : les dépistages

Les conditions de mise en place des tests de dépistage en entreprise sont difficiles (Paragraphe 1), ce qui implique un contrôle des juges pour ces tests (Paragraphe 2).

### Paragraphe 1/ La difficile mise en place des tests de dépistage

Il peut être dit que « l'employeur tient de son pouvoir de direction, le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail. Il peut en conséquence mettre en place des tests de dépistage de consommation d'alcool ou de stupéfiants dans l'entreprise. Le salarié sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants pourra être sanctionné »<sup>250</sup>

En effet, le code du travail prévoit que « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance »<sup>251</sup>. Ainsi, dans une entreprise, un salarié doit être préalablement informé des dispositifs de contrôle concernant les substances psychoactives, comme les tests et dépistages notamment.

Ces tests doivent donc être inscrits au règlement intérieur, car le code du travail prévoit que dans ce document, « les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise » et « les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur »<sup>252</sup> doivent y être fixées.

---

<sup>249</sup> Précisions sur l'interdiction « proportionnée » de l'alcool sur le lieu de travail - Prévention BTP (preventionbtp.fr), consulté le 12 août 2022.

<sup>250</sup> Catherine Minet-Letalle, Hommes & professions - Conditions de travail - La consommation d'alcool et de stupéfiants par les salariés — JT 2017, n°203, p. 38.

<sup>251</sup> Article L1222-4, Code du travail.

<sup>252</sup> Article L1321-1, Code du travail.

Néanmoins, ce contrôle se heurte à certaines dispositions du code du travail. En effet « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »<sup>253</sup> et « des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »<sup>254</sup>.

Or « la consommation d'alcool peut être considérée par le salarié comme une liberté. Ce n'est pas le cas de la consommation de stupéfiants puisqu'il s'agit d'un délit. Ainsi, les mesures de contrôle constituent une atteinte à l'intégrité du corps humain dans la mesure où il faut un prélèvement sur le corps humain pour contrôler la consommation d'alcool et de stupéfiants, qu'il s'agisse de salive, d'urine ou de sang<sup>255</sup>. Enfin, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a implicitement décidé que des mesures de dépistage de consommation d'alcool et de stupéfiants constituent une atteinte à l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, lequel proclame le droit au respect de la vie privée<sup>256</sup>. Les mesures de mise en place de tests de dépistage ne sont donc licites que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché en application des articles L. 1121-1 et L. 1321-3, 2° du code du travail. C'est notamment sur ce fondement que les juges sont amenés à contrôler la nécessité de mettre en place des tests de dépistage <sup>257</sup>»<sup>258</sup>.

Effectivement, « en France, les salariés occupant des postes dits de sécurité font depuis bien longtemps l'objet d'une surveillance médicale particulière, qui inclue le dépistage des psychotropes. S'il est compréhensible que certaines entreprises – comme la SNCF, la RATP, les compagnies aériennes, l'industrie chimique... – s'assurent que les salariés occupant des postes de sécurité ne travaillent pas sous influence, il est légitime de se poser la question de ce que recouvre une extension, déjà amorcée, des tests de dépistage à tous les secteurs professionnels. Les tests de dépistage des drogues en milieu professionnel posent des questions

---

<sup>253</sup> Article L1121-1, Code du travail.

<sup>254</sup> Article L1321-3, Code du travail.

<sup>255</sup> Article 16-1, Code civil.

<sup>256</sup> CEDH, Madsenc/Danemark, 7 novembre 2002, n°58341/00.

<sup>257</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 3 février 2016, n°14-22.218.

<sup>258</sup> Catherine Minet-Letalle, *Hommes & professions - Conditions de travail - La consommation d'alcool et de stupéfiants par les salariés* — JT 2017, n°203, p.38.

éthiques, autour des atteintes aux libertés individuelles et de la disqualification d'une population jusqu'ici préservée »<sup>259</sup>.

### Paragraphe 2/ Le contrôle ancien des tests par les juges

Il est important de parler des tests concernant l'alcoolémie (A) avant de s'intéresser aux tests de dépistage des drogues (B).

#### A/ Concernant l'alcoolémie en entreprise

Depuis 1980, le Conseil d'Etat permet aux employeurs d'employer des tests de dépistage de l'alcool envers leurs salariés.

En effet, le Conseil d'Etat a justifié sa décision en rappelant que « considérant qu'après avoir rappelé l'interdiction de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ébriété, la dernière phrase de l'article 29 du règlement intérieur de la société Peinture Corona fixe que "la direction se réserve le droit de faire soumettre les cas douteux à l'épreuve de l'alcootest ; le refus de se soumettre à cette épreuve vaudra refus d'obéissance et reconnaissance implicite de l'état d'ébriété" ; que ces dispositions ne pourraient être justifiées, eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ; qu'ainsi elles excèdent par leurs généralités, l'étendue des sujétions que l'employeur pouvait également imposer en l'espèce en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise »<sup>260</sup>.

Mais, selon le Conseil d'Etat, « la soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur ne pouvant 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 »<sup>261</sup>.

Ainsi, l'employeur avec ces arrêts peut désormais pratiquer des dépistages pour détecter une consommation d'alcool. Mais, le contrôle de l'alcoolémie selon le Conseil d'état n'a qu'un but

---

<sup>259</sup> Fontaine, A. (2017). Les enjeux de la consommation de psychotropes en milieu professionnel : Des usagers de drogues qui travaillent ou des salariés qui se droguent ? *Après-demain*, 44, NF, p. 8-12.

<sup>260</sup> CE, 1<sup>er</sup> février 1980, n° 06361.

<sup>261</sup> CE., 9 oct. 1987, n° 72220.

préventif, et c'est en 2002 que plus de précisions ont été apportées par la Cour de cassation, avec un but plus répressif et disciplinaire des tests de dépistage d'alcoolémie<sup>262</sup>.

En effet, avec les arrêts du 22 mai 2002<sup>263</sup>, la Cour de cassation indique que les « dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir [valablement] sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie [...], de sorte qu'il peut constituer une faute grave ».

Mais cela requiert plusieurs préalables : ces dépistages ne peuvent être systématiques, ne concernent que les salariés dont les postes sont à risques, et il faut que cela soit prévu par le règlement intérieur. De plus, « le règlement intérieur doit spécifier : la catégorie des postes sensibles soumis à contrôle, les modalités du contrôle (présence d'un témoin, information du salarié), les possibilités de contestation, ainsi que la possibilité de solliciter une contre-expertise biologique »<sup>264</sup>. De ce fait, de nombreuses règles de forme sont requises afin de soumettre un salarié à un alcootest.

Depuis 2002 jusqu'à aujourd'hui, les conséquences d'une éventuelle positivité d'un test pour détecter une consommation d'alcoolémie peut engendrer une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave pour la Cour de cassation.

Ainsi, pour dépister une consommation d'alcool dans l'entreprise, les conditions sont balisées par la jurisprudence du Conseil d'état et de la Cour de cassation depuis les années 80.

Néanmoins, qu'en est-il de la consommation de stupéfiants ?

## B/ Concernant les stupéfiants en entreprise

Afin de repérer la consommation par une personne d'usages de stupéfiants, il est question de l'utilisation de tests salivaires. Ainsi, les policiers et gendarmes lors de certains contrôles ont le droit d'opérer ces tests salivaires<sup>265</sup>. Mais la nature d'un test salivaire est, au

---

<sup>262</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017.

<sup>263</sup> Cass. Soc., 22 mai 2002, n° 99-45.

<sup>264</sup> Les tests de dépistages (alcool/drogues) sur le lieu du travail - MAR&LAW (mar-law.fr), consulté le 12 août 2022.

<sup>265</sup> « Arrêté du 24 juillet 2008 modifiant l'arrêté du 5 septembre 2001 fixant les modalités du dépistage des stupéfiants et des analyses et examens prévus par le décret n° 2001-751 du 27 août 2001 relatif à la recherche de stupéfiants pratiquée sur les conducteurs impliqués dans un accident mortel de la circulation routière, modifiant le décret n° 2001-251 du 22 mars 2001 relatif à la partie réglementaire du code de la route (Décrets en Conseil d'Etat) et modifiant le code de la route, JORF n°0176 du 30 juillet 2008, page 12225 ».

départ, par nature, biologique (si l'on suit l'article Article L6211-2 du Code de la santé publique), ainsi constituerait une atteinte à l'intégrité du corps humain le recours au test salivaire en entreprise, par un employeur dans la mesure où il faut un prélèvement sur le corps humain pour contrôler la présence ou non de stupéfiants, contrairement à l'alcootest, et ce sans médecin<sup>266</sup>.

La jurisprudence, contrairement à l'alcool, a donc été réticente à autoriser ce test de dépistage de stupéfiants en entreprise dans le règlement intérieur pendant longtemps.

Mais un important arrêt rendu par le Conseil d'État le 5 décembre 2016 a changé la donne, autorisant les chefs d'entreprise à pratiquer un test salivaire de détection de produits stupéfiants<sup>267</sup>.

En l'espèce, l'employeur d'une entreprise de construction avait soumis à l'inspecteur du travail un projet de règlement intérieur contenant des dispositions sur l'alcool et les stupéfiants avec notamment l'admission de dépistages concernant l'alcool mais également les drogues.

Selon l'employeur, « la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent des postes hypersensibles ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Aussi la Direction s'autorise à organiser des contrôles aléatoires afin de vérifier si les salariés ne sont pas sous l'emprise d'alcool et/ou de drogue. La Direction pourra ainsi imposer : (...) S'agissant de la drogue, le contrôle sera effectué par un test salivaire permettant le dépistage simultané de six substances prohibées (...). Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement »<sup>268</sup>.

Néanmoins, l'inspectrice du travail « exigeait le retrait de cette clause prévoyant un dispositif de contrôle aléatoire par un supérieur hiérarchique sur les lieux de travail par le recours à des tests salivaires de dépistage de la consommation de produits stupéfiants, aux motifs qu'il s'agissait d'un examen biologique au sens des articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code de la

---

<sup>266</sup> Article L6211-1 du Code de la santé publique « Un examen de biologie médicale est un acte médical qui concourt à la prévention, au dépistage, au diagnostic ou à l'évaluation du risque de survenue d'états pathologiques, à la décision et à la prise en charge thérapeutiques, à la détermination ou au suivi de l'état physiologique ou physiopathologique de l'être humain, hormis les actes d'anatomie et de cytologie pathologiques, exécutés par des médecins spécialistes dans ce domaine ».

<sup>267</sup> CE, 4e et 5e ch. Réun., 5 déc. 2016, Sté SOGEA Sud, n° 394178.

<sup>268</sup> CE, 4e et 5e ch. Réun., 5 déc. 2016, Sté SOGEA Sud, n° 394178.

santé publique. Les résultats du dépistage étant soumis au secret médical, seul un médecin pouvait, selon l'Inspection du travail et la DIRECCTE, les pratiquer »<sup>269</sup>.

Et avec surprise, le Conseil d'état est venu légitimer ici les dépistages de substances de drogue par les employeurs en milieu de travail, néanmoins sous certaines conditions.

En effet, le conseil d'état va revenir sur la nature du dépistage, considérant qu'un dépistage salivaire n'est pas un examen de biologie médicale, donc pas un acte devant être réalisé par un professionnel de santé. Le recours à des dépistages salivaires n'ayant pas « l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail ».

Mais le Conseil d'état ici met en balance la fiabilité du test salivaire, considérant que « les tests salivaires de détection de substances stupéfiants présentent des risques d'erreur ». Néanmoins, « compte tenu de ce risque particulier, de l'obligation qui incombe à l'employeur, en vertu des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise », le Conseil d'état va affirmer ici que l'obligation de sécurité induite à l'employeur va primer sur les éventuelles erreurs induites par le test salivaire.

Aussi, concernant les conditions requises afin d'effectuer les dépistages salivaires, il faut que le poste pour lequel est effectué le contrôle soit dit « hypersensible », et que si le contrôle est prévu dans le règlement intérieur, cela ne constituera pas une atteinte disproportionnée au but recherché.

De plus, le Conseil d'état va venir valider une sanction disciplinaire sur la base de la positivité du test salivaire (à cause du caractère illicite de la drogue).

Cependant, cet arrêt est critiquable notamment car le Conseil d'état fait abstraction de toute démarche de prévention et ne se concentre que sur la répression. D'autant plus que le Conseil d'état valide une sanction sur un test qui n'est pas fiable, avant même la contre-expertise<sup>270</sup>.

En conclusion, le Conseil d'état s'aligne ici sur la position de la Cour de cassation en matière d'alcoolémie, élargissant les dépistages aux contrôles des consommations de stupéfiants. Ainsi, « chacun peut comprendre que la pratique des tests salivaire est loin de

---

<sup>269</sup> Céline Czuba, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de l'université de Lille, Droit et Santé, 8 décembre 2017, p.251.

<sup>270</sup> Ibid.

résoudre les problèmes soulevés par les consommations de drogue et d'alcool au travail. D'un point de vue juridique, la détection d'un cas de consommation n'autorisant pas automatiquement le licenciement »<sup>271</sup>.

---

<sup>271</sup> DALLOZ Etudiant - Actualité : Dépistage des consommations d'alcool et de drogue dans l'entreprise : un subtil dosage entre sécurité et libertés (daloz-etudiant.fr), consulté le 12 août 2022.

## Conclusion du titre premier, de la deuxième partie

L'employeur a donc une responsabilité vis-à-vis des consommations de substances psychoactives en entreprise. Il a une obligation de prendre soin de la santé et de la sécurité de ses salariés<sup>272</sup>.

De plus, il peut être dit désormais que le règlement intérieur est l'émanation du pouvoir réglementaire de l'employeur. Ainsi, ce règlement doit avoir un contenu limitatif, et doit respecter un certain formalisme<sup>273</sup>.

Il existe des limites à ce pouvoir réglementaire de l'employeur, car l'employeur en écrivant le règlement se doit de respecter les libertés fondamentales. Néanmoins, le règlement intérieur peut justifier certaines restrictions par rapport à la nature de la tâche à accomplir et si cette restriction est proportionnée au but recherché (L1321-3 du Code du travail)<sup>274</sup>.

Aussi, les juges depuis les années 80, par différentes décisions, ont autorisé l'employeur à pratiquer des dépistages pour détecter une consommation d'alcool. Mais également, depuis 2016, ces derniers ont permis aux chefs d'entreprise de détecter à l'aide de dépistages salivaires les substances liées aux drogues<sup>275</sup>.

Ainsi, « la lutte contre les addictions au travail n'a rien de simple, et les entreprises, tenues de déployer des politiques préventives en matière de santé et de sécurité ne pourraient se dégager de leurs obligations en déployant des politiques purement répressives appuyées sur des contrôles systématiques de leurs salariés »<sup>276</sup>.

L'appréhension du contrôle de la consommation des substances psychoactives est donc délicate pour l'employeur, faisant de la gestion des addictions au travail une matière qui navigue entre prévention et restrictions des libertés<sup>277</sup>.

---

<sup>272</sup> Partie II, Titre I, Chapitre II, section 1/ section 2.

<sup>273</sup> Partie II, Titre I, Chapitre II, section 1, paragraphe 1.

<sup>274</sup> Partie II, Titre I, Chapitre II.

<sup>275</sup> Partie II, Titre I, Chapitre II, section 2, Paragraphe 2, B.

<sup>276</sup> DALLOZ Etudiant - Actualité : Dépistage des consommations d'alcool et de drogue dans l'entreprise : un subtil dosage entre sécurité et libertés (dalloz-etudiant.fr), consulté le 12 août 2022.

<sup>277</sup> Partie II, Titre II.

## **TITRE II – LES ADDICTIONS AU TRAVAIL : ENTRE PREVENTION ET RESTRICTION DES LIBERTES**

Entre prévention et restriction des libertés, pour l'employeur face aux addictions, il est difficile de s'y retrouver.

Il est donc nécessaire de voir que la prévention des conduites addictives concerne également les autres acteurs de la sphère professionnelle (Chapitre 1), et que de nos jours, le milieu de travail fait face à de nouveaux enjeux et de nouvelles problématiques hypothétiquement synonymes de restriction des libertés (chapitre 2).

### **Chapitre 1 : La prévention des conduites addictives par les autres acteurs de la sphère professionnelle**

Il s'agira de montrer quelles sont les obligations et les devoirs des salariés au sein de la sphère de travail (Section 1), et d'analyser les rôles et devoirs des services de santé au travail en matière de prévention des addictions (Section 2).

#### **Section 1 : Les obligations et les devoirs des salariés au sein de la sphère de travail**

Selon le code du travail, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur 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 ». Ainsi, « les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir »<sup>278</sup>.

De ce fait, selon cet article, les salariés sont acteurs de leur propre santé et de leur propre sécurité au travail et de celle de leurs collègues.

Néanmoins, selon le second alinéa de l'article L4122-1 du Code du travail, il n'est pas question ici d'exclure totalement l'employeur de ses responsabilités vis-à-vis de ses salariés. La logique

---

<sup>278</sup> Article L4122-1 du Code du travail.

du législateur n'est donc pas une logique de responsabilité alternative mais cumulative. L'employeur est toujours responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, mais le salarié l'est également aussi vis-à-vis de lui-et également de ses collaborateurs.

Le manquement d'un salarié à sa propre obligation n'est donc pas exonératoire à un éventuel manquement de l'employeur.

En effet, à la lecture de la jurisprudence depuis les arrêts Air France, les juges intègrent d'avantage les salariés comme une réelle partie prenante de la politique de prévention mise en place par l'entreprise, faisant des employés des acteurs de la santé et la sécurité au travail<sup>279</sup>.

En matière d'addictions, de consommation de drogues et d'alcool en entreprise, il peut être dit en effet que la Cour de cassation a tendance à être plus sévère envers un salarié qui consomme de la drogue qu'envers un salarié qui consomme de l'alcool, la consommation de drogue étant totalement interdite par la loi (et la prohibition de l'usage de la drogue n'étant pas mentionnée dans le Code du travail)<sup>280</sup>.

Pour l'alcool, l'enjeu va plus être de prendre en compte la fonction des agents, l'environnement dans lequel l'entreprise évolue (entreprises classées SEVESO par exemple) et si les salariés ont des antécédents disciplinaires.

Ainsi, si un salarié ne peut pas assumer ses responsabilités au travail car il est en état d'ivresse ou a été dans un état d'ivresse, cela va constituer une faute grave et donc un risque de licenciement disciplinaire, le salarié ayant une responsabilité contractuelle en matière de consommations de substances psychoactives en milieu de travail<sup>281</sup>. Aussi, « un fait relevant de la vie personnelle peut constituer une faute professionnelle si cette faute se rattache à la vie professionnelle du salarié »<sup>282</sup>.

Par exemple, pour la Cour de cassation, « la privation pour un conducteur routier de son permis de conduire en dehors de ses heures de service ne constitue pas une faute (...). Sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail »<sup>283</sup>. Ainsi, le fait pour un chauffeur d'être privé de son permis, impératif pour son travail, ne va pas constituer une faute disciplinaire mais un « trouble objectif au fonctionnement de

---

<sup>279</sup> Cass. Soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, arrêt dit Air France.

<sup>280</sup> Article L. 3421-1 du Code de la santé publique « l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende ».

<sup>281</sup> Cass. Soc., 10 novembre 2021, n°20-15.885.

<sup>282</sup> Cass. Soc., 6 février 2002, n°99-45.418.

<sup>283</sup> Cass. Soc., 24 octobre 2018 n°17-16.099.

l'entreprise », pouvant amener à un licenciement pour motif personnel, et dans ce cas, à cause de la consommation d'alcool en dehors du travail découlant d'un « manquement » au contrat de travail.

Aussi, les salariés doivent faire attention à l'image de l'entreprise. En effet, l'état d'ébriété peut être un motif de licenciement s'il y a un risque de « ternir durablement l'image de l'entreprise »<sup>284</sup>.

De plus, les salariés peuvent voir leur responsabilité pénale mise en jeu en cas de consommations de substances psychoactives. Par exemple, la Cour de cassation a reconnu coupables « de non-assistance à personne en danger » des salariés car ils avaient laissé un collègue ivre reprendre la route après un repas de fin d'année<sup>285</sup>.

Enfin, il peut donc être déduit qu'en cas de consommation de substances illicites ou d'alcool par un salarié, ses collègues peuvent exercer leur droit de retrait, ces derniers devant travailler avec un collègue qu'ils soupçonnent sous substances. En effet, un salarié peut alerter « immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation ».<sup>286</sup>

Le salarié a donc des obligations et des devoirs en termes de santé au travail, et doit lui aussi agir face aux substances psychoactives. Il ne peut excéder voire dépasser ses droits et libertés individuelles acquises en consommant de l'alcool et des drogues en dehors de son travail, au risque d'être coupable de manquements envers son entreprise et l'organisation de travail, si cette consommation entraîne des conséquences sur et dans sa sphère professionnelle.

Il en va de même pour les services de santé au travail.

---

<sup>284</sup> Cour de Cassation Chambre sociale, 9 février 2012, n°10-19.496.

<sup>285</sup> Cour de Cassation, Chambre criminelle, 5 juin 2007, 06-86.228.

<sup>286</sup> Article L4131-1 du Code du travail.

## Section 2 : Les rôles et les devoirs des services de santé au travail en matière de prévention des addictions

La place du service de santé au travail dans le suivi de santé des salariés s'est construite au fil de l'histoire (Paragraphe 1), faisant de ces services des acteurs majeurs de la prévention des addictions au travail (Paragraphe 2).

### Paragraphe 1/ La place historique du service de santé au travail face au suivi de santé des salariés

« En France, les services de santé au travail et leurs employés (dont les médecins du travail) sont en principe les principaux interlocuteurs des employeurs et des salariés pour la prévention des problèmes de santé liés au travail. L'obligation pour les entreprises du secteur privé de recourir à un médecin du travail a été introduite par le régime de Vichy, puis confirmée et étendue à la Libération »<sup>287</sup>.

En effet, l'introduction de la médecine du travail a été faite par une loi de 1942<sup>288</sup>, néanmoins, elle ne sera mise en place officiellement qu'en 1946<sup>289</sup>, avec des professionnels de santé qui constitueront un nouveau corps médical et ne joueront qu'un rôle exclusivement préventif, avec des employeurs qui ont donc eu l'obligation d'adhérer à un organisme de médecine du travail. Mais longtemps, les missions des médecins du travail se limitaient essentiellement au suivi individuel des salariés.

C'est la loi du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale<sup>290</sup> qui a permis l'introduction de la notion d'équipe pluridisciplinaire, en plus du médecin du travail. Le service de médecine au travail voit ainsi ses fonctions et ses domaines de compétence s'élargir.

De plus, c'est véritablement avec la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail<sup>291</sup> que seront mises en place les équipes pluridisciplinaires, en effet leurs

---

<sup>287</sup> MARICHALAR Pascal, « L'évolution des services de santé au travail en France », dans : Annie Thébaud-Mony éd., *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris, La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines ».

<sup>288</sup> Loi n° 625 du 28 juillet 1942 relative à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail, *JO* n°0180 du 29 juillet 1942, p. 2607.

<sup>289</sup> Loi n°46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail, *JO* n°0239 du 12 octobre 1946, p. 8638.

<sup>290</sup> Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JO* du 18 janvier 2002, p. 1008.

<sup>291</sup> Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, *JO* du 24 juillet 2011, p. 4.

missions seront clairement définies dans cette loi, avec une mise en avant du suivi collectif des salariés dans le but de prévenir plus efficacement les risques professionnels.

Enfin, avec la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « El Khomri » de 2016<sup>292</sup>, va s'opérer une réorganisation des services de santé au travail, avec un suivi individuel des salariés qui ne donnera plus forcément lieu à un examen de la part du médecin du travail.

De plus, à travers l'article L4622-2 du code du travail, depuis cette loi du 20 juillet 2011, le législateur est venu pour la première fois légiférer les missions de tous les services de santé au travail. Cela a été renforcé en 2021 avec la loi du 2 août 2021<sup>293</sup>.

De ce fait, à travers ces lois, « les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi ». Mais aussi, ils « conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels (...), de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail »<sup>294</sup>.

Les services de santé au travail et leurs équipes pluridisciplinaires jouent donc un rôle de conseil des employeurs, des salariés mais aussi de leurs représentants, et cela notamment en matière de consommation d'alcool et de drogue au travail.

---

<sup>292</sup> Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JO* du 9 août 2016, p. 17.

<sup>293</sup> Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *JO* n°0178 du 3 août 2021, texte n° 2.

<sup>294</sup> Code du travail, article L.4622-2.

## Paragraphe 2/ Les services de santé au travail : acteurs majeurs de la prévention des substances psychoactives au travail

L'usage des substances psychoactives peut entraîner des conséquences sur l'aptitude au travail, ainsi « les services de santé au travail ont un rôle majeur à jouer » dans la prévention des addictions en milieu de travail <sup>295</sup>.

En effet, dans le cadre du suivi médical individuel du salarié, « le médecin du travail peut prescrire tous les examens nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ; au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ; au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur »<sup>296</sup>.

Ainsi un médecin du travail, à travers ces examens, est capable de vérifier l'aptitude au poste des travailleurs et de vérifier les consommations addictives des salariés.

Un médecin du travail pourra donc passer par l'inaptitude dans le cas où un salarié ne respecterait pas son contrat de travail en étant sous l'influence de drogues ou de l'alcool de manière régulière en milieu de travail, passant donc par une obligation de reclassement de l'employeur<sup>297</sup>.

L'employeur, également, ne peut pas ordonner à un médecin du travail de faire un dépistage. En effet, le contenu et les résultats du dépistage relèvent du secret médical : la loi du 4 mars 2002<sup>298</sup> dispose effectivement que : « toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant [...] »<sup>299</sup>.

De plus, selon le Conseil de l'ordre des médecins, « en aucun cas, les obligations du médecin du travail ne peuvent résulter du règlement intérieur d'une entreprise ». En effet, « ce dépistage, imposé par l'employeur, ne (leur) semble pas faire partie des missions du médecin du travail

---

<sup>295</sup> DURAND Eric, « Addictions et travail : quel enjeu pour les services de santé au travail ? », *Santé Publique*, 2008/hs (Vol. 20), p. 151-160.

<sup>296</sup> Article R4624-35 du Code du travail.

<sup>297</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 septembre 2021, n° 20-14.015.

<sup>298</sup> Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, *JO* du 5 mars 2002, texte n° 1.

<sup>299</sup> Article L1110-4 alinéa 1 du Code de la santé publique.

même si ce dernier a un rôle de conseil dans la prévention de la consommation d'alcool ou de drogues sur le lieu du travail »<sup>300</sup>.

Ainsi, les médecins du travail peuvent effectuer les dépistages s'ils le souhaitent. Mais il faudra en informer préalablement le salarié, et le médecin du travail devra lui dire pourquoi il souhaite la réalisation d'un tel dépistage, la nature de ce dépistage mais également les conséquences de la positivité de ce dépistage relevant donc non pas du plan disciplinaire, mais de l'aptitude du salarié à son poste de travail<sup>301</sup>.

Néanmoins, le travailleur peut-il refuser un dépistage ? Ou bien exiger un examen de santé complémentaire ?

La réponse est non. En effet, si le salarié refuse, le médecin du travail ne pourra pas se positionner sur l'aptitude ou l'inaptitude au travail du salarié, l'absence d'un travailleur à un examen complémentaire constituant une faute professionnelle, et étant assimilé à l'absence au rendez-vous de la visite médicale<sup>302</sup>. Et ceci sera donc passible d'une sanction disciplinaire de l'employeur. Par exemple, la Cour de cassation, vis-à-vis d'un salarié qui ne s'était pas présenté à une visite médicale de reprise, « a pu décider que ce manquement du salarié constituait une faute dont elle a apprécié le caractère sérieux »<sup>303</sup>. Aussi, dans un second arrêt, « le refus opposé par (un salarié de se rendre à une visite régulière de travail) constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement (...) en raison du caractère impératif des dispositions légales et réglementaires régissant la médecine préventive du travail »<sup>304</sup>.

Dès lors, entre conciliation de la prévention de la santé au travail et la conciliation des libertés individuelles pour les salariés, le juste milieu est difficile à trouver en termes de prévention des substances psychoactives pour les services de santé au travail, rendant la matière très intéressante.

---

<sup>300</sup> Lettre du Conseil National de l'Ordre des médecins, 3 septembre 2012.

<sup>301</sup> Lettre du Conseil National de l'Ordre des médecins, 3 septembre 2012.

<sup>302</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, 20 mai 1980, n° 78-41.741.

<sup>303</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 octobre 2000, n°97-45.286.

<sup>304</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, 29 mai 1986, n°83-45.409.

## **Chapitre 2 : Evolution de la société et nouvelles organisations de travail : vers un contrôle renforcé de la consommation des substances psychoactives en milieu de travail**

Avec la récente crise pandémique de 2020, les organisations de travail ont dû très vite s'adapter et se transformer, favorisant peut-être l'apparition de nouveaux enjeux problématiques permettant hypothétiquement de renforcer les contrôles de la consommation d'alcool et de drogues par l'employeur (Section 1), mais aussi l'apparition d'autres dispositifs de surveillance synonymes d'entraves à la vie privée pour les salariés (Section 2).

### **Section 1 : Le milieu de travail face à de nouveaux enjeux problématiques peut-être synonymes de restriction des libertés**

Selon Soufyane FRIMOUSSE et Jean-Marie PERETTI, « le grand confinement a favorisé l'expérimentation accélérée de nouvelles pratiques organisationnelles. Les impacts de la crise sanitaire ont été très forts, [...] en termes d'engagement collectif et individuel, d'adaptation, de santé, d'adoption très rapide de nouveaux modes de travail, de remise en cause du management. Les entreprises ont été mises au défi de s'ajuster très rapidement pour faire face à l'urgence »<sup>305</sup>.

En effet, la crise sanitaire a permis à de nombreuses entreprises de revoir leurs modes d'organisation du travail, et de mettre en place de nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), notamment le télétravail<sup>306</sup>.

Ainsi, dans de nombreuses entreprises, de nos jours, rares sont les salariés ne disposant pas d'un ou de plusieurs jours de télétravail par semaine<sup>307</sup>. En effet, selon l'INSEE, « en 2021, en moyenne, chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé »<sup>308</sup>.

Et face à ces « nouvelles pratiques institutionnelles », de nouvelles problématiques ont vu le jour, notamment en termes de risques psychosociaux. En effet, selon plusieurs études, le télétravail serait « susceptible de provoquer l'apparition de risques psychosociaux »<sup>309</sup>. Mais

---

<sup>305</sup> FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie, « Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 », *Question(s) de management*, 2020/3 (n° 29), p. 105-149.

<sup>306</sup> FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie, « Repenser la culture d'entreprise après la crise Covid-19 », *Question(s) de management*, 2021/1 (n° 31), p. 151-206.

<sup>307</sup> Dares, Enquête, 10 février 2022 Dares analyses n°9, « activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 – Janvier 2022 » : selon l'enquête de janvier 2022, « 23 % des salariés ont télétravaillé en décembre 2021, dont 9 % deux jours par semaine ».

<sup>308</sup> INSEE, Yves Jauneau, Focus n°263, 9 mars 2022.

<sup>309</sup> Télétravail. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS, consulté le 12 août 2022.

en plus, le télétravail, selon un sondage Odoxa serait susceptible d'accroître largement les pratiques addictives des télétravailleurs<sup>310</sup>.

Or, selon le Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » De plus, « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale »<sup>311</sup>.

De ce fait, l'employeur se doit de prévenir les situations d'accident en télétravail, facteurs d'accidents du travail.

Néanmoins, un employeur se doit également de respecter la vie privée de ses salariés, qui sont à leur domicile en télétravail. Ainsi « comment se gèrent les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle en situation de télétravail ? »<sup>312</sup>.

En effet, en étant en télétravail, comment un employeur peut-il gérer la consommation de substances licites ou illicites, sans contrevenir à la vie privée du télétravailleur, qui est donc supposément chez lui ?

Il n'est en effet pas question de contrôler et de dépister chez lui, pour un employeur, un télétravailleur qui aurait consommé de l'alcool ou des stupéfiants, ce principe contreviendrait en effet au respect du droit à la vie privée de chacun<sup>313</sup>.

Or un salarié sous l'influence de substances telles que la drogue et l'alcool devient plus dangereux pour lui et pour les autres, même en télétravail. Effectivement, « en cas d'accident, l'isolement peut générer une absence d'assistance, potentiel facteur d'aggravation des dommages pour le salarié »<sup>314</sup>.

La conciliation entre vie privée, télétravail, et prévention est donc extrêmement difficile pour les employeurs. Ces derniers ne pouvant en effet pas restreindre les libertés de leurs salariés, ni mettre en place des contrôles renforcés de la consommation des substances psychoactives en

---

<sup>310</sup> Sondage Odoxa : « Effets du télétravail sur les pratiques addictives ».

<sup>311</sup> Article L1222-9 du Code du travail.

<sup>312</sup> DUMAS Marc, RUILLER Caroline, « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *Management & Avenir*, 2014/8 (N° 74), p. 71-95.

<sup>313</sup> Article 9 du Code civil.

<sup>314</sup> INRS, brochure, 2020, « le télétravail : quels risques ? quelles pistes de prévention », p. 10.

télétravail, qui parfois entravent les libertés individuelles de leur personnel de manière excessive<sup>315</sup>.

De ce fait, la seule chose que les dirigeants de société pourraient faire serait, en travaillant avec leur service de santé au travail, « d'être vigilants sur des situations d'addiction ou de souffrance au travail, qui sont plus difficiles à masquer du fait de l'éloignement »<sup>316</sup>, en faisant participer leurs managers de proximité à cette prévention des addictions notamment.

## Section 2 : Les substances psychoactives et les nouveaux dispositifs de surveillance au service de l'employeur restreignant les libertés

« Liberté d'expression, libre accès au savoir, libre circulation de l'information..., les pratiques individuelles et collectives sous l'impulsion des technologies numériques paraissent de plus en plus affranchies. Mais, elles se situent dans un contexte marqué par une utilisation en constante augmentation des dispositifs numériques dans les sphères privées et professionnelle »<sup>317</sup>.

Ainsi, dans son 42<sup>ème</sup> rapport d'activité 2021, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) rapporte une « hausse des cas de contrôle » du salarié par l'employeur et met en évidence que des dispositifs de contrôle par les employeurs à distance sur les salariés notamment télétravailleurs sont démesurés<sup>318</sup>.

Dès lors, il convient de s'attarder sur ces nouveaux dispositifs de surveillance que met en avant la CNIL dans ce rapport.

« Enregistreur de frappe sur le clavier », « géolocalisation », « vidéosurveillance par webcam ». Tous ces systèmes de surveillance ont été mis en place par les employeurs afin de surveiller leurs salariés, au télétravail mais également sur leur lieu de travail.

---

<sup>315</sup> Titre 2, Chapitre 2, Section 2.

<sup>316</sup> INRS, brochure, 2020, « le télétravail : quels risques ? quelles pistes de prévention », p. 11.

<sup>317</sup> Compiègne, Isabelle. « Chapitre VI. Société de liberté ou de surveillance ? », *La société numérique en question(s)*. Sous la direction de Compiègne Isabelle. Éditions Sciences Humaines, 2010, p. 71-84.

<sup>318</sup> Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, Rapport annuel 2021, 11 mai 2022, p.48.

Le nombre de ces dispositifs émerge ces dernières années. En effet, « 83 % des plaintes reçues en 2021 relatives à la surveillance des salariés concernaient des dispositifs de vidéo surveillance au travail »<sup>319</sup> selon la CNIL.

Ce chiffre vient refléter un constat glaçant : les employeurs, de plus en plus, viennent contrôler l'activité de leurs salariés de façon exorbitante, par des moyens disproportionnés. Et cela est facilité par les nouvelles organisations de travail, restreignant ainsi les libertés individuelles des salariés.

Mais, selon la CNIL, « en général, ces plaintes visent des entreprises de taille réduite qui ne disposent ni d'un service juridique ni du soutien d'un délégué à la protection des données »<sup>320</sup>. C'est donc la méconnaissance, souvent, du droit et de l'information par les petites PME et TPE qui favorise le recours à ce genre de moyens de surveillance.

Des employeurs pourraient donc penser à user de ces moyens afin de contrôler la consommation des substances psychoactives de leurs salariés, notamment en télétravail. Mais ce dispositif ne reste encore pas « justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché »<sup>321</sup>. La Cour de cassation a par exemple admis que « une cour d'appel qui constate qu'un salarié, exerçant seul son activité en cuisine, est soumis à la surveillance constante de la caméra qui y est installée, en déduit à bon droit que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle de l'intéressé et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, ne sont pas opposables au salarié »<sup>322</sup>.

Il peut donc en être déduit que tous les dispositifs de surveillance constante comme l'obligation par les salariés de mettre leur caméra de manière permanente ou encore les géolocalisations ne respectent pas les libertés individuelles et ne sont pas autorisées pour les employeurs dans les sphères de travail<sup>323</sup>.

---

<sup>319</sup> Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, Rapport annuel 2021, 11 mai 2022, p.44.

<sup>320</sup> Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, Rapport annuel 2021, 11 mai 2022, p.44.

<sup>321</sup> Article L.1121-1, Code du travail.

<sup>322</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 juin 2021, n°19-13.856.

<sup>323</sup> [Travail à distance - Surveillance du salarié en télétravail par l'entreprise : la CNIL alerte | Service-public.fr](#), consulté le 12 août 2022.

## Conclusion du titre deuxième de la deuxième partie

Les services de santé au travail et leurs équipes pluridisciplinaires, ainsi que les salariés jouent donc de nos jours un rôle primordial en matière de régulation de la consommation d'alcool et de drogue au travail<sup>324</sup>.

Ce faisant, il est difficile de trouver un juste milieu entre prévention de la santé au travail et conciliation des libertés individuelles pour les acteurs de la prévention de la consommation des substances psychoactives en milieu de travail.

En effet, l'apparition des nouvelles organisations de travail et des nouveaux dispositifs de surveillance au service de l'employeur rendent le fragile équilibre entre vie privée et vie professionnelle encore plus délicat, ces évolutions de la société étant synonymes de restriction des libertés<sup>325</sup>.

Néanmoins, malgré l'apparition de ces nouveaux moyens de surveillance, le droit social et le législateur, par les textes construits au fil de l'évolution, veillent encore au maintien strict des libertés fondamentales des salariés<sup>326</sup>, favorisant une meilleure conciliation entre sphère personnelle et sphère professionnelle pour ces travailleurs. Il n'est donc pas encore question, de nos jours, de restreindre les libertés acquises avec ces nouveaux moyens de surveillance.

---

<sup>324</sup> Partie II, Titre II, Chapitre I, Section 2, Paragraphe 2.

<sup>325</sup> Partie II, Titre II, Chapitre II, Section 1 et 2.

<sup>326</sup> Partie II, Titre I, Chapitre II, Section 1, Paragraphe 2.



## CONCLUSION GENERALE

En conclusion, il peut être dit qu'il n'est pas impossible pour un employeur d'appréhender de manière équilibrée le contrôle de la gestion des substances psychoactives en entreprise et de les réguler, sans attenter à la vie privée de ses salariés. Il a en sa possession pour l'aider des outils tels que les dépistages, qui sont encadrés par la jurisprudence.

Néanmoins, il n'est pas le seul acteur en entreprise que ce sujet doit préoccuper. En effet, toute la sphère professionnelle se doit d'y prêter attention, que ce soient les représentants du personnel, les services de santé au travail mais encore les salariés eux-mêmes. En effet, il faut garder en tête qu'il est toujours possible pour une personne addictive de stopper sa dépendance, le milieu professionnel ayant donc le devoir d'orienter ces personnes afin qu'ils stoppent leur addiction.

Ce sujet mérite donc un regard croisé de tous les acteurs de l'entreprise, mêlant à la fois vie privée, vie professionnelle, liberté fondamentale mais également restrictions des libertés.

De plus, face à la modification des modes de travail mis au jour par les récentes crises épidémiques liées à la Covid-19, il convient de rester vigilant sur les nouveaux modes de contrôles opérés par certains employeurs, synonymes de restriction des libertés.

Ainsi, à la question de savoir que faut-il prioriser entre l'impératif sécuritaire et le plein exercice des libertés individuelles pour les salariés, aucune réponse affirmative ne peut être donnée.

Il faudra en effet toujours garder en tête à l'avenir qu'un motif sécuritaire peut être synonyme de restriction des libertés pour des travailleurs, mais synonyme d'une meilleure santé au travail pour ces derniers également.

Ainsi, la sécurité et la liberté sont deux sujets qui s'opposent mais en même temps qui se complètent, à tel point que l'on pourrait dire qu'il n'y a « pas de liberté sans sécurité », comme pourrait le penser Hobbes.



## **BIBLIOGRAPHIE**

### **Ouvrages généraux**

- Auzero G., Baugard D., Dockès E. (2023), « Droit du travail », *Précis Dalloz*, 36<sup>ème</sup> éd., 1800p.
- Roy, V. (2022), Fiche 7. Le pouvoir de l'employeur, *Droit du travail 2022 en 28 fiches : Vol. 4e éd.*, Dunod, p. 42-49.

### **Ouvrages spéciaux**

- Brangier, É., & Valléry, G. (2021), Législation sur la sécurité au travail, *Ergonomie : 150 notions clés*, Dunod, p. 317-319.
- Claude, O. (1998), *Il n'y a pas- de drogués heureux*, Le livre de poche.
- Compiègne, I. (2010). Chapitre VI. Société de liberté ou de surveillance ? *La société numérique en question(s)*, Éditions Sciences Humaines, p. 71-84.
- Couteron, J.-P. (2012), Société et addiction, *Le Sociographe*, 39(3), p. 10-16.
- Couteron, J.-P. (2019). Chapitre 10. Le concept d'addiction, *Addictologie : Vol. 3e éd*, Dunod, p. 107-117.
- Dubasque, D. (2019), Chapitre 12. Les addictions et leurs conséquences : Une réalité insuffisamment prise en compte, *Comprendre et maîtriser les excès de la société numérique*, Presses de l'EHESP, p. 101-111.
- Estès, C-P. (1992), Femmes qui courent avec les loups.
- Lutz, G. (2019). Addiction et travail, *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés : Vol. 2e éd*, Dunod, p. 37-40.
- Meuleman, F. (2011), 1. Un mal récurrent. In *Vaincre l'absentéisme*, Dunod, p. 3-22.
- Valleur, M. (2012), Chapitre 41. Autres formes d'addiction. *Manuel de psychiatrie clinique et psychopathologique de l'adulte*, Presses Universitaires de France, p. 753-768.
- Morel, A. (2019), Chapitre 9. Usages, risques et satisfaction, *Addictologie : Vol. 3e éd*, Dunod, p. 95-105.
- Pirlot, G. (2015), Les addictions, passions du corps, *Adolescence*, T. 33 I(1), p. 153-164.
- Ray, J.-E. (2009), Les libertés dans l'entreprise. *Pouvoirs*, 130(3), 127-142.
- Veil, C. (2012), L'absentéisme, *Vulnérabilités au travail*, Érès, p. 149-174.

## Thèses

Czuba, C. (2017), *Consommations de substances psychoactives : À la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de doctorat en droit, Lille 2, Sous la direction de Fantoni-Quinton, S.

Lutz G. (2017), *Interrelations entre l'activité de travail et l'usage de psychotropes : approches traditionnelles et perspective en clinique du travail*, thèse de doctorat en Psychologie, École doctorale Abbé Grégoire (Paris), Sous la direction de Dominique Lhuilier.

## Articles, chroniques, études doctrinales

Anger, J.-P. (2002). Principaux effets psychiques des stupéfiants : Risques en milieu professionnel. *Annales de Toxicologie Analytique*, 14(1), p.68-73.

Ames, G. M., & Grube, J. W. (1999). Alcohol availability and workplace drinking : Mixed method analyses. *Journal of Studies on Alcohol*, 60(3), p.383-393.

Ames, G. M., & Janes, C. (1992). A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace. *Alcohol Health & Research World*, 16(2), p.112-119.

Fantoni-Quinton, S. ; Verkindt P-Y., « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », *Droit social*, 6, Juin 2011, p. 674-680.

Coulibaly, S. (2015). L'identification de l'employeur. *Revue internationale de droit économique*, t. XXIX(3), p. 285-305.

Daoud, E., & Pugliese, M. (2013), La responsabilité pénale des dirigeants sociaux. *Sécurité et stratégie*, 15(4), p. 64-73.

Davoine, L., & Méda, D. (2009), Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ? *Informations sociales*, 153(3), p. 48-55.

Dejours C., Rolo D. (2017), Travail et usage de substances psychoactives : une clinique évolutive, dans : Renaud Crespin éd., *Se doper pour travailler*, Toulouse, Érès, « Clinique du travail », p. 117-134.

Dumas, M., & Ruiller, C. (2014), Le télétravail : Les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & Avenir*, 74(8), p. 71-95.

Durand, E. (2008), Addictions et travail : Quel enjeu pour les services de santé au travail ? *Santé Publique*, 20(hs), p.151-160.

De Maison Rouge, O. (2016), La surveillance et le contrôle au sein de l'entreprise : Les limites de l'exercice posées par le Droit. *Sécurité et stratégie*, 21(1), p. 12-17.

Fontaine, A. (2017), Les enjeux de la consommation de psychotropes en milieu professionnel. Des usagers de drogues qui travaillent ou des salariés qui se droguent ? *Après-demain*, N ° 44,

NF(4), p. 8-12.

Fouquet, P., (1951), Réflexions cliniques et thérapeutiques sur l'alcoolisme. *Évolution Psychiatrique*, n° 2, p.231-262.

Frimousse, S., & Peretti, J.-M. (2020). Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19. *Question(s) de management*, 29(3), p. 105-149.

Gibb, S. J., Fergusson, D. M., & Horwood, L. J. (2012), Working hours and alcohol problems in early adulthood. *Addiction (Abingdon, England)*, 107(1), p.81-88.

Goncalves, M. (2015), Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : Une jurisprudence en plein essor. *Sécurité et stratégie*, 19(2), p. 14-21.

Goodman, A. (1990), Addiction : Definition and implications. *British Journal of Addiction*, p. 1403.

Jauffret-Roustide, M. (2014), Les inégalités sociales dans le champ des addictions. *Les Tribunes de la santé*, 43(2), p .61-68.

Lambrette, G. (2015), Le travail, un levier pour la santé. Réflexions à partir de projets de réinsertion socioprofessionnelle destinés à des (ex-)usagers de substances psychotropes. *VST - Vie sociale et traitements*, 128(4), p. 49-52.

Laqueille, X., & Liot, K. (2009), Addictions : Définitions et principes thérapeutiques. *L'information psychiatrique*, 85(7), p. 611-620.

Legleye, S., Khlata, M., Beck, F., & Peretti-Watel, P. (2011), Widening inequalities in smoking initiation and cessation patterns : A cohort and gender analysis in France, *Drug and Alcohol Dependence*, 117(2-3), p. 233-241.

Lutz, G. (2017). Les fonctions professionnelles des consommations de substances psychoactives, *Se doper pour travailler*, p. 205-223.

Marchand, A. (2008), Alcohol use and misuse : What are the contributions of occupation and work organization conditions ? *BMC Public Health*, 8, 333p.

Marichalar, P. (2015), L'évolution des services de santé au travail en France, *Les risques du travail*, La Découverte, p. 387-394.

Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., & Philip, P. (2011), Workplace bullying and psychotropic drug use : The mediating role of physical and mental health status. *Annals of Occupational Hygiene*, 55(2), p. 152-163.

Palle, C. (s. d.), *Synthèse de la revue de littérature sur les consommations de substances psychoactives en milieu professionnel*, 12p.

Pereira, B. (2021), Risques, sécurité des salariés et diligences de l'employeur. Les incidences

managériales des décisions de justice. *Revue française de gestion*, 297(4), p. 11-34.

Pharo, P. (2007), Naturalisme et phénoménologie dans l'explication sociologique : Le cas de l'addiction. *L'Année sociologique*, 57(1), p. 103-125.

Rouet, G., Raytcheva, S., & Côme, T. (2021), La Covid-19 et l'organisation des études universitaires : Injonctions et adaptations. *Gestion et management public*, 9 / 4(4), p. 81-98.

Rozaire, C., Guillou Landreat, M., Grall-Bronnec, M., Rocher, B., & Vénisse, J.-L. (2009), Qu'est-ce que l'addiction ? *Archives de politique criminelle*, 31(1), p. 9-23.

Saiet, M. (2016), Pour une définition clinique de la notion d'addiction : Apports et limites d'une conception générique du symptôme addictif. *Mouvements*, 86(2), p.52-60.

Trice, H. M., & Sonnenstuhl, W. J. (1990), On the construction of drinking norms in work organizations. *Journal of Studies on Alcohol*, 51(3), p.201-220.

Varescon, I. (2009), Introduction. Les addictions comportementales : définitions, évolution du concept et questions. *Les addictions comportementales*, Mardaga, p. 11-18.

Veil, C. (2012), L'absentéisme, *Vulnérabilités au travail*, Érès, p. 149-174.

### **Rapports, avis et documents officiels**

April, N. (2018). *Intoxications aiguës : L'alcool et les boissons sucrées alcoolisées*. Institut national de santé publique du Québec.

Caillard, J.-F. (2016). 26. Prévention en milieu de travail. *Traité de santé publique*, p. 248-254.

Drugs, S. O. on, & Spanish Observatory on Drugs. (2011). *2007-2008 Survey on psychoactive substance use at the workplace in Spain*. Government Delegation for the National Plan on Drugs.

FONTAINE, A., & FONTANA, C. (2003), *Drogues, activité professionnelle et vie privée : Deuxième volet de l'étude qualitative sur les usagers intégrés en milieu professionnel*. Editions Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT).

Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (Éd.). (2003), *Alcool : Dommages sociaux, abus et dépendance*. Ed. Inserm.

### **Textes officiels**

#### ***Sources nationales***

Loi n° 625 du 28 juillet 1942 relative à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail, *JO* n°0180 du 29 juillet 1942, p. 2607.

Loi n°46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail, *JO* n°0239 du 12 octobre 1946, p. 8638.

Loi n°70-1320 du 31 décembre 1970 relative aux mesures sanitaires de lutte contre la toxicomanie et à la répression du trafic et de l'usage illicite des substances vénéneuses, *JO* du 3 janvier 1971, p.74.

Loi n° 76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre le tabagisme, *JO* du 10 juillet 1976, p. 4148.

Loi n°91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, *JO* n°10 du 12 janvier 1991.

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JO* du 18 janvier 2002, p. 1008.

Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, *JO* du 5 mars 2002, texte n° 1.

Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, *JO* du 24 juillet 2011, p. 4.

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JO* du 9 août 2016, p. 17.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *JO* n°0178 du 3 août 2021, texte n° 2.

### ***Règlementaire***

Décret n°92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et modifiant le code de la santé publique.

Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

### ***Jurisprudence administrative***

Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> février 1980, n°06361, publié au recueil Lebon.

Conseil d'Etat, 9 octobre 1987, n°72220, mentionné aux tables du recueil Lebon.

Conseil d'Etat, 18 mars 1998, n°162055, publié au recueil Lebon.

Conseil d'État, 12 novembre 2012, n°349365.

Conseil d'État, 5 décembre 2016, n°394178.

Conseil d'État, 8 juillet 2019, n°420434.

Conseil d'État, 14 mars 2022, n°434343.

### ***Jurisprudence judiciaire***

Cour de Cassation, Chambres réunies, du 15 juillet 1941, n°00-26.836, Inédit.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 mai 1980, n°78-41.741, Publié au bulletin.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, 5 novembre 1981, n°79-42.614, Publié au bulletin.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 mai 1986, n°83-45.409, Publié au bulletin.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 février 1991, n°89-40.148, Inédit.  
Cour de Cassation, Chambre criminelle, 30 novembre 1993, n°92-82.090, Inédit.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 octobre 2000, n°97-45.286, Inédit.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 février 2002, n°99-45.418, Inédit.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 février 2002, n°00-11.793, Publié au bulletin.  
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 mai 2002, n°99-45.878, Publié au bulletin.  
Cour de Cassation, Chambre criminelle, 5 juin 2007, n°06-86.228, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 22 février 2007, n°05-13.771, Publié au bulletin.  
Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 13 décembre 2007, n°06-21.754, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 juin 2009, n°07-45.256, Publié au bulletin.  
Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 17 février 2011, n°09-70.802, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 février 2012, n°10-19.496, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2012, 11-10.684, Publié au bulletin.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juillet 2014, n°13-17.487, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié au bulletin.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 février 2016, n°14-22.218, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 février 2017, n°15-13.133, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2018, n°16-25.689, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 octobre 2018, 17-16.099, Inédit.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 mars 2021, 19-13.188, Publié au bulletin.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 juin 2021, n°19-13.856, Publié au bulletin.  
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 septembre 2021, n°20-14.015.

### **Pages internet spécifiques**

« *Les émotions dans la mécanique des addictions.* (s. d.). Consulté le 22 août 2022, à l'adresse [https://popsciences.universite-lyon.fr/le\\_mag/les-emotions-dans-la-mecanique-des-addictions](https://popsciences.universite-lyon.fr/le_mag/les-emotions-dans-la-mecanique-des-addictions)

*10 questions sur l'absentéisme* | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). (s. d.). Consulté le 23 août 2022, à l'adresse <https://www.anact.fr/file/6067/download%3Ftoken%3DHfd8oxSO>

*Addictions au travail : 20 millions de Français concernés.* (s. d.). Consulté le 22 août 2022, à l'adresse <https://www.pourquoidoctor.fr/Articles/Question-d-actu/28056-Addictions-travail-20-millions-Francais-concernes>

*Addictions. Ce qu'il faut retenir—Risques—INRS.* (s. d.). Consulté le 22 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/risques/addictions/ce-qu-il-faut-retenir.html>

*Addictions. Quelques données chiffrées—Risques—INRS.* (s. d.). Consulté le 24 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/risques/addictions/donnees-chiffrees.html>

*Addictions : Une petite Histoire de définition(s).* (s. d.). *SOS ADDICTIONS*. Consulté le 22 août 2022, à l'adresse <http://sos-addictions.org/les-addictions/addictions-une-petite-histoire-de-definitions>

*Addictions—Ministère de la Santé et de la Prévention.* (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://solidarites-sante.gouv.fr/prevention-en-sante/addictions/>

*Addictions—Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.* (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/autres-dangers-et-risques/article/addictions>

*Alcool.* (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/alcohol>

*Alcool et cancer • Cancer Environnement.* (s. d.). *Cancer Environnement*. Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.cancer-environnement.fr/fiches/nutrition-activite-physique/alcool-et-cancer/>

*Alcool et maladies cardio-vasculaires.* (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://aide-alcool.be/alcool-maladies-cardio-vasculaires>

*Alcool—Synthèse des connaissances—OFDT.* (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.ofdt.fr/produits-et-addictions/de-z/alcool/#conso>

Avocat.fr. (s. d.). *Règlement intérieur d'entreprise – tolérance zéro alcool (CE 08/07/2019 n°420434)*. Avocat.fr Publication. Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://consultation.avocat.fr/blog/stephane-vacca/article-29492-reglement-interieur-d-entreprise--tolerance-zero-alcool-ce-08-07-2019-n-420434.html>

BAUMANN, S. B.-A. (s. d.). *Faute Inexcusable—Définition*. Dictionnaire Juridique. Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/faute-inexcusable.php>

*Cannabis—Synthèse des connaissances—OFDT*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.ofdt.fr/produits-et-addictions/de-z/cannabis/>

*Contrôler et dépister les pratiques addictives—Article de revue—INRS*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS795page44>

*DALLOZ Etudiant—Actualité : Dépistage des consommations d'alcool et de drogue dans l'entreprise : Un subtil dosage entre sécurité et libertés*. (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://actu.dalloz-etudiant.fr/le-billet/article/depistage-des-consommations-dalcool-et-de-drogue-dans-lentreprise-un-subtil-dosage-entre-s/h/943e12fc71fc1f49014564a839a6ff98.html>

*Définition et facteurs favorisant l'addiction*. (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.ameli.fr/assure/sante/themes/addictions/definition-facteurs-favorisants>

*Des nouveaux résultats sur les conduites addictives de la population adulte et des actifs : Les données de la Cohorte CONSTANCES en vidéos | MILDECA*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.drogues.gouv.fr/des-nouveaux-resultats-sur-les-conduites-addictives-de-la-population-adulte-et-des-actifs-les>

*En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé—Insee Focus—263*. (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>

*Enquête sur les pratiques addictives en entreprise—Communiqué de presse—INRS*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/header/presse/cp-enquete-pratiques->

[addictives-entreprise.html](#)

Europe 1 (Réalisateur). (2019, novembre 6). « *J'ai perdu des années* » : *Addiction dans le milieu professionnel, osez en parler*. <https://www.youtube.com/watch?v=BIQGYMyce24>

Jacquel, P. A. (2016, novembre 3). *La responsabilité de l'employeur*. Blog Convention.fr. <https://www.convention.fr/actualites/responsabilite-de-lemployeur-6833>

*Les addictions en entreprise un sujet encore tabou*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.lanouvellerepublique.fr/indre-et-loire/les-addictions-en-entreprise-un-sujet-encore-tabou>

*Les addictions sans substances – Association Addictions France (anciennement ANPAA)*. (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://addictions-france.org/les-addictions/addictions-sans-substances/>

*Les conduites addictives, un sujet tabou en entreprise*. (2006, mai 9). *Le Monde.fr*. [https://www.lemonde.fr/talents-fr/article/2006/05/09/les-conduites-addictives-un-sujet-tabou-en-entreprise\\_769587\\_3504.html](https://www.lemonde.fr/talents-fr/article/2006/05/09/les-conduites-addictives-un-sujet-tabou-en-entreprise_769587_3504.html)

*Les conduites addictives—Article de revue—INRS*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS793page15>

*Les niveaux d'usage de substances psychoactives*. (s. d.). *intervenir-addictions.fr, le portail des acteurs de santé*. Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://intervenir-addictions.fr/intervenir/les-niveaux-dusage-substances-psychoactives/>

*Limite au libre choix du domicile d'un salarié*. (s. d.). PréventionBTP. Consulté 23 août 2022, à l'adresse [https://www.preventionbtp.fr/ressources/juridique/jurisprudence/limite-au-libre-choix-du-domicile-d-un-salarie\\_WqPoZRLhLkVFQVua2LkyL7](https://www.preventionbtp.fr/ressources/juridique/jurisprudence/limite-au-libre-choix-du-domicile-d-un-salarie_WqPoZRLhLkVFQVua2LkyL7)

*Maladies liées à l'alcool*. (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.ameli.fr/assure/sante/themes/alcool-sante/maladies-liees-alcool>

Pezet, J. (s. d.). *Un décès sur cinq sur la route implique-t-il un conducteur ayant consommé de la drogue, comme le dit Gérald Darmanin ?* Libération. Consulté 24 août 2022, à l'adresse [https://www.liberation.fr/checknews/un-deces-sur-cinq-sur-la-route-implique-t-il-un-conducteur-ayant-consomme-de-la-drogue-comme-le-dit-gerald-darmanin-20211026\\_MEKSBWTLXBHWRJFFBW4HG2MA7U/](https://www.liberation.fr/checknews/un-deces-sur-cinq-sur-la-route-implique-t-il-un-conducteur-ayant-consomme-de-la-drogue-comme-le-dit-gerald-darmanin-20211026_MEKSBWTLXBHWRJFFBW4HG2MA7U/)

*Pour les Français, le télétravail accroît les pratiques addictives.* (s. d.). Odoxa. Consulté 23 août 2022, à l'adresse <http://www.odoxa.fr/sondage/francais-teletravail-accroit-pratiques-addictives/>

*Précisions sur l'interdiction « proportionnée » de l'alcool sur le lieu de travail—Prévention BTP.* (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse [https://www.preventionbtp.fr/ressources/juridique/jurisprudence/precisions-sur-l-interdiction-proportionnee-de-l-alcool-sur-le-lieu-de-travail\\_Kg6fYAwZv5QqptUJ8QTNXi](https://www.preventionbtp.fr/ressources/juridique/jurisprudence/precisions-sur-l-interdiction-proportionnee-de-l-alcool-sur-le-lieu-de-travail_Kg6fYAwZv5QqptUJ8QTNXi)

*Prévention de l'absentéisme : La méthode Anact | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).* (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.anact.fr/prevention-de-labsenteisme-la-methode-anact>

*Quels sont les risques de la consommation d'alcool pour la santé ?* (s. d.-a). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool/articles/quels-sont-les-risques-de-la-consommation-d-alcool-pour-la-sante>

*Quels sont les risques de la consommation d'alcool pour la santé ?* (s. d.-b). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool/articles/quels-sont-les-risques-de-la-consommation-d-alcool-pour-la-sante>

*Règlement intérieur—Open Lefebvre Dalloz.* (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse [https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/contrat-travail/reglement-interieur\\_dz-oasis-000861](https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/contrat-travail/reglement-interieur_dz-oasis-000861)

*Résultats de l'étude 2016 « Stupéfiants et Accidents Mortels » (ActuSAM) | Observatoire national interministériel de la sécurité routière.* (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.onisr.securite-routiere.gouv.fr/etudes-et-recherches/risques->

[comportementaux/alcool-stupefiants/resultats-de-l-etude-2016-%C2%AB-stupefiants-et-accidents-mortels-%C2%BB-actusam](#)

*S17-P01-C04 Dépendances comportementales – Traité de Médecine.* (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.traitemedecine.fr/s17-p01-c04/>

*Site officiel de l'Organisation mondiale de la Santé.* (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.who.int/fr/>

*SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET ADDICTIONS.* (s. d.). Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://gaeconseil.fr/souffrance-au-travail-et-addictions/>

SPF. (s. d.-a). *Gender and age disparities in the associations of occupational factors with alcohol abuse and smoking in the French working population.* Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool/gender-and-age-disparities-in-the-associations-of-occupational-factors-with-alcohol-abuse-and-smoking-in-the-french-working-population>

SPF. (s. d.-b). *Les consommations de médicaments psychotropes en France.* Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.santepubliquefrance.fr/notices/les-consommations-de-medicaments-psychotropes-en-france>

SPF. (s. d.-c). *Médecins du travail - médecins généralistes : Regards croisés.* Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://www.santepubliquefrance.fr/import/medecins-du-travail-medecins-generalistes-regards-croises>

*Surveillance du salarié en télétravail par l'entreprise : La CNIL alerte.* (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15694>

*Tabac : Quels sont les risques ?* (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.ameli.fr/assure/sante/themes/tabac/risques-tabagisme>

*Télétravail. - Brochure—INRS.* (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384>

*Télétravail. Ce qu'il faut retenir—Risques—INRS.* (s. d.). Consulté 23 août 2022, à l'adresse <https://www.inrs.fr/risques/teletravail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

*Travail et usage de substances psychoactives : Une clinique évolutive | Cairn.info.* (s. d.). Consulté 24 août 2022, à l'adresse <https://www.cairn.info/se-doper-pour-travailler--9782749254593-page-117.htm>

*What is the Definition of Addiction?* (s. d.). Default. Consulté 22 août 2022, à l'adresse <https://www.asam.org/quality-care/definition-of-addiction>