



Université
de Lille

Année universitaire 2021-2022

LES CONDUITES ADDICTIVES ET LE TRAVAIL

Mémoire de recherche présenté par Laura HERMANT
Sous la direction de Monsieur le Professeur Bernard BOSSU

À mon cher grand-père.

SOMMAIRE

Introduction.....p8

PARTIE 1 : LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE.....p22

Chapitre 1 : Les acteurs de la prévention en entreprise.....p23

Section 1 : Les acteurs internes à l'entreprise.....p23

Section 2 : Les acteurs externes à l'entreprisep35

Chapitre 2 : La mise en place d'une politique de prévention dans l'entreprise.....p45

Section 1 : La liberté de l'employeur dans la mise en place de sa politique de
prévention.....p45

Section 2 : Le nécessaire encadrement juridique des mesures préventives en
entreprise.....p57

**PARTIE 2 : LA RÉPONSE AUX CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE : ENTRE
SANCTION ET SOIN.....p66**

Chapitre 1 : La conduite addictive au travail, une faute disciplinaire.....p67

Section 1 : Le comportement fautif du salarié.....p67

Section 2 : La nature de la sanction.....p74

Chapitre 2 : L'addiction, entre vie privée et état de santé.....p90

Section 1 : Le caractère médical de l'addiction.....p90

Section 2 : La protection de la vie privée.....p102

Conclusionp115

Bibliographie.....p117

Table des matières.....p124

LISTE DES ABREVIATIONS

ANPAA	Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie
ASAM	American Society of Addiction Medicine
Ass. plén.	Assemblée plénière
ATMP	Accident de travail et maladie professionnelle
CA	Cour d'appel
Cass.	Cour de cassation
CASF	Code de l'action sociale et des familles
C. civ.	Code civil
C. pén.	Code pénal
C. route	Code de la route
C. trav.	Code du travail
CSS	Code de la sécurité sociale
Cass. civ.	arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation
Cass. com.	arrêt de la chambre commerciale de la Cour de cassation
Cass. crim.	arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation
Cass. soc.	arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation
CCNE	Comité consultatif national d'éthique
CE	Conseil d'État
CEDH	Cour Européenne des Droits de l'Homme
CIM	Classification internationale des maladies
Circ.	Circulaire
CSAPA	Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie
CSE	Comité social et économique
CSP	Code de la santé publique
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPH	Conseil des prud'homme
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail

D.	Dalloz
DGS	Direction générale de la Santé
FRC	Fédération de recherche sur le cerveau
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
<i>Ibid.</i>	Ibidem (dans la référence précédente)
INCA	Institut National du Cancer
INPES	Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
MILDECA	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économique
OFDT :	Observatoire français des drogues et des toxicomanies
ONU	Organisation des Nations Unies
QVT	Qualité de vie au travail
RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SIR	Suivi individuel renforcé
SPST	Services de prévention et de santé au travail
TC	Tribunal Correctionnel
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
V.	Voir
V. Infra	Voir précédemment
V. Supra	Voir après

INTRODUCTION

La filière viticole française fait historiquement la renommée (et la fierté) la France. Elle constitue un pan à part entière de notre patrimoine national, s'inscrivant depuis des siècles, et non sans dégât, dans le quotidien des français¹.

Cette présence si forte du vin dans notre culture peut mener à débat lorsqu'il est question de la lutte contre l'alcoolisme et de manière plus globale, de la lutte contre les addictions.

En effet, selon Romain MARIE, maître de conférence à l'Université de Lorraine, les moyens mis en place par les pouvoirs publics en matière de lutte et de prévention contre les addictions semblent bien maigres en comparaison des recettes de la filière viticole française, qui représenteraient 250 000 emplois directs et 13,2 milliards d'euros à l'exportation par an². Il ne fait pourtant aucun doute que la question de l'alcoolisme et de l'addiction de manière plus générale constituent une véritable affaire de santé publique, menant à des dépenses faramineuses pour l'Etat en matière de santé.

En effet, Pierre Kopp, Professeur à l'université Panthéon-Sorbonne (Paris I), chercheur au Centre d'Economie de la Sorbonne, et à Paris School of Economics, dans son rapport sur le coût social des drogues en France rédigé pour l'OFDT en 2015³, a distingué le coût social des drogues⁴ en deux parties : le coût externe, à savoir les coûts frappant les consommateurs mais restants non intentionnels, ainsi que les coûts pour les tiers. Le coût externe concerne également le coût d'opportunité des ressources gaspillées par la consommation de drogues : perte de qualité de vie, morbidité, perte de production (résultant des décès anticipés).

La seconde partie du coût social des drogues sur le sol français selon l'auteur est celui de « l'impact sur le bien-être de la variation du solde des finances publiques ». Il s'agit de la différence entre les dépenses pour la prévention, la recherche, les soins des malades, l'application de la loi, et les recettes des taxes ou les économies de dépenses liées essentiellement à la consommation de l'alcool et du tabac.

¹A titre d'exemple, il y a encore à peine 70 ans, la consommation d'alcool commençait au stade infantile et dans l'enceinte même de l'école publique. Cependant, à partir de 1956, aucun enfant de moins de 14 ans (14 ans !) n'a plus pu boire de vin à table dans les cantines scolaires. Il faut préciser que dans les années 30, un comité national en faveur du vin usait de propagande pour convaincre les parents de faire boire du vin à leurs enfants pour les y habituer au goût ! De la suppression du vin dans les cantines, à la loi Evin : la lutte contre l'alcool en 5 dates (Public Sénat), 13 octobre 2017

<https://www.publicsenat.fr/article/societe/de-la-suppression-du-vin-dans-les-cantines-a-la-loi-evin-la-lutte-contre-l-alcool-en> (consulté le 27 juin 2022)

² MARIE Romain, *Alcool, la complaisance sans modération !*, Revue Dalloz Social, octobre 2020, p872

³ KOPP Pierre, *Le coût social des drogues en France*, Observatoire français des drogues et des toxicomanies, OFDT, septembre 2015

⁴ Il entend par drogue : l'alcool, le tabac et les drogues illicites.

En 2010, selon ce rapport, l'Etat consacrait en moyenne 3 milliards d'euros par an en dépenses pour pallier les effets de l'alcool sur les consommateurs, 13,8 milliards d'euros pour ceux du tabac et 2,3 milliards d'euros pour ceux des drogues illicites.

Le poste le plus important de ces dépenses concerne les pertes de vies humaines, à hauteur pour l'alcool de 56% du coût social total, 53% pour le tabac et 31% pour les drogues illicites.

Le second poste de dépense concerne le coût des soins induits par les conséquences de la consommation sur la santé : 21% des dépenses pour le tabac et 17% pour les drogues illicites, 6% pour l'alcool.

Enfin vient la perte de production, pesant en moyenne 6 à 7% dans les différents cas. Ces soins sont pris en charge par l'Assurance Maladie au titre des soins de ville et d'hospitalisation, mais également par des indemnités journalières de sécurité sociale, des pensions d'invalidité, etc.

Ainsi, le rapport met en lumière que les comptes ne sont pas équilibrés. Le coût des soins (7,7 milliards pour l'alcool et 25,9 milliards pour le tabac) dépasse largement le montant des recettes des taxes prélevées sur ces deux substances (3 milliards d'euros et 10,4 milliards d'euros), et ce malgré l'économie faite sur les pensions de retraites non versées à cause des décès prématurés.

L'alcool, le tabac et les substances illicites, bien que très taxées pour les deux premières, pèsent largement sur les dépenses publiques et les collectivités.

Au delà du coût social qu'elles font peser sur l'Etat (et finalement sur le contribuable), les conduites addictives et la consommation de substances psychotropes en France hissent notre pays au rang du sixième pays le plus consommateur d'alcool parmi les 36 pays de l'OCDE selon Santé Publique France⁵.

D'après ces chiffres, en 2017 :

- 23,6% des personnes de 18-75 ans auraient dépassé les repères de consommation recommandés.
- On attribuerait à l'alcool 41 000 décès par an (30 000 chez les hommes et 11 000 chez les femmes).
- 26% des 65-75 ans déclareraient une consommation quotidienne d'alcool
- 10% des 18-75 ans consommeraient à eux seuls 58% de l'alcool consommé en France.
- Les régions Hauts-de-France (11,5 %), avec la Nouvelle-Aquitaine (12,3 %) et l'Occitanie (12,6 %) se distingueraient par une consommation quotidienne d'alcool plus fréquente.

⁵Consommation d'alcool en France : où en sont les Français ?, Santé Publique France, 2020 (consulté le 25 mars 2022) <https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2020/consommation-d-alcool-en-france-ou-en-sont-les-francais>

Ces quelques chiffres isolés sur l'alcool mettent en lumière le poids des conduites addictives sur la santé publique dès lors que la consommation devient trop fréquente, trop intense, et entraîne une addiction.

La problématique de l'addiction au sens large se traite de deux manières : d'abord en amont (avant la survenance de l'addiction) par la prévention, et en aval (une fois l'addiction apparue) par le soin et l'accompagnement social à différents degrés puisque l'addiction peut se manifester selon différentes formes de gravité.

De nombreux acteurs se partagent ces missions, et l'entreprise prend une part spécifique dans ce processus, non sans ignorer l'impulsion du législateur en ce sens. En effet, les addictions touchent toutes les tranches d'âges, tous les milieux sociaux et toutes les catégories socio-professionnelles.

Le travail occupe une place centrale dans la vie du salarié qui y passe en moyenne une quarantaine d'années de sa vie, les années charnières de son existence. De nombreux facteurs causent et influencent l'apparition de l'addiction au cours de la vie d'une personne (trouble d'ordre médical, problèmes dans la vie personnelle et/ou dans la vie professionnelle, modification de l'équilibre émotionnel...).

Certains moments de vie difficiles en eux-même sont plus propices à l'apparition de conduites addictives : divorce, décès d'un proche, perte d'un emploi, déclaration d'une maladie ou de la maladie d'un proche...

C'est ce qu'illustre notamment l'Office Français des Dépendances et Toxicomanies⁶ (OFDT) qui relève que sur la population accueillie dans les Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA), allant de 15 à 64 ans en moyenne, les 25-45 ans sont surreprésentés. Les 40-49 ans sont les plus présents pour des problèmes d'alcool. Cette tranche d'âge correspond à ce qui est communément appelé la "crise de la quarantaine", moment de vie où beaucoup traversent des revirements de vie bouleversants : divorces (l'âge moyen du divorce en France est de 42 ans), reconversions professionnelles motivées par une recherche de sens dans son activité... La "période covid" a accentué ce phénomène de recherche de sens au travail chez les salariés, et le nombre de reconversions professionnelles n'a fait qu'augmenter depuis 2020⁷. Les

⁶ OFDT, *Les personnes accueillies dans les CSAPA, situation en 2019 et évolution sur la période 2015-2019*, août 2021.

⁷DUPORT Philippe, *Emploi : les salariés plus que jamais en quête de sens après la crise sanitaire*, France Info

salariés changent d'emploi pour obtenir de meilleures conditions de vie, parfois au sacrifice d'une partie de leur salaire. La recherche de qualité de vie devient un critère central pour les travailleurs.

De plus, selon l'OFDT, 8% de la population adulte présenterait un risque "génétique" qui favoriserait davantage l'apparition d'addictions. Certains facteurs sont pris en compte dans ce diagnostic : addiction connue chez un parent, prédisposition aux comportements impulsifs et/ou à la recherche d'expérience...

Les facteurs psychiques figurent également dans cette évaluation du risque : une personne fragile psychologiquement (dépression, introversion, mauvaise estime de soi, ...) aura plus tendance à sombrer dans l'addiction qu'une personne ne présentant pas ces caractéristiques.

Outre ces facteurs propres à l'individu, les facteurs environnementaux sont également importants dans l'apparition des conduites addictives et a fortiori de l'addiction. Le cadre social et familial peut influencer l'individu : si des personnes de sa famille (notamment les parents) ou de son entourage amical ou professionnel sont consommatrices d'alcool ou de drogues, l'individu aura tendance à se construire dans ce cadre de référence. L'adolescence étant une période charnière et à risque dans l'émergence des consommations addictives, l'environnement dans lequel le sujet évolue peut avoir une influence sur l'apparition de conduites addictives dans ses habitudes de vie, et plus tard des addictions.⁸

Cependant il faut tout de même préciser que cela n'est pas une vérité générale : des enfants vivant dans un environnement sain et exempt de toute tentation de s'adonner à des conduites addictives pourront tout à fait développer des addictions au cours de leur vie. Et à l'inverse des adolescents grandissant dans un environnement familial où l'addiction est présente peuvent ne jamais en développer ; il ne semble pas y avoir de déterminisme.

Il convient de remarquer que la catégorie socio-professionnelle ou le milieu social ne constituent pas des remparts à la dépendance.

Pour pouvoir appréhender justement le présent sujet, il faut préciser ce que signifie formellement les termes "conduite addictive" et "addiction".

https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/emploi-les-salaries-plus-que-jamais-en-quete-de-sens-apres-l-a-crise-sanitaire_5030596.html

⁸ *Ibid.* Selon l'OFDT, l'usage abusif ou la dépendance au cannabis concerneraient 7% des adolescents de 17 ans et 3% des 18-64 ans.

Les pratiques à risque, ou conduites addictives, sont constituées lorsque les repères de consommation recommandés ou les prescriptions médicales sont dépassés. Il en va de même pour les consommations de médicaments psychotropes abusives et en inadéquation avec les recommandations du médecin : par exemple une prise de somnifères, d'antidouleurs ou d'anxiolytiques excessive. Cela peut concerner aussi la prise de substances illicites en fonction du produit consommé, puisque certaines ont un potentiel addictif plus fort que d'autres.

Quant au terme "addiction", il en existe plusieurs explications. Pour commencer, le dictionnaire Larousse l'explique :

*“un processus par lequel un comportement humain permet d'accéder au plaisir immédiat tout en réduisant une sensation de malaise interne. Il s'accompagne d'une impossibilité à contrôler ce comportement en dépit de la connaissance de ses conséquences négatives.”*⁹

Le dictionnaire distingue ensuite les objets de la dépendance en plusieurs catégories :

- les produits licites (alcool, médicaments, tabac),
- les produits illicites (stupéfiants et psychotropes),
- les comportements tels que le jeu pathologique ou l'utilisation compulsive du téléphone ou d'internet, la nourriture, le sexe, les achats...

D'un point de vue médical, l'INSERM (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale) définit les addictions comme *“des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères”*¹⁰. Ici le terme pathologie renvoie donc à l'état de santé de l'individu. Ce mot signifie en effet *“l'ensemble des manifestations d'une maladie et des effets morbides qu'elle entraîne”*¹¹.

Au regard de cette définition, l'addiction serait donc la manifestation d'une maladie cérébrale et de ses effets néfastes pour la santé du patient.

En ce qui concerne l'alcool et le tabac, substances dont leur caractère licite, totalement intégré, socialement toléré et bien ancré dans notre culture constitue une difficulté majeure dans la

⁹ Larousse Encyclopédie médicale en ligne. (consulté le 25 juin 2022)

<https://www.larousse.fr/encyclopedie/medical/addiction/185204>

¹⁰ INSERM, *Addictions, Du plaisir à la dépendance*, sept 2020.

<https://www.inserm.fr/dossier/addictions/>

¹¹ Larousse Dictionnaire Langue Française, en ligne. (consulté le 25 juin 2022)

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pathologie/58644>

lutte contre leurs addictions. Peut-on nier qu'elles constituent d'ailleurs de véritables moteurs d'intégration sociale ?

D'abord, l'alcool, par ces propriétés désinhibitrices, est un véritable outil dont il est usé (et parfois abusé) au service de la socialisation.

Ensuite, la cigarette quant à elle permet tout autant d'amorcer un premier contact avec des inconnus (le fameux "t'as pas du feu ?") et de faciliter un début de dialogue. En milieu professionnel, elle occupe également une véritable place dans le rapport aux autres, grâce aux fameuses "pauses clopes", permettant aux salariés une évvasion de quelques minutes généralement totalement acceptable pour la hiérarchie, en pratique très souvent entamées sur les heures de travail puisque non comptabilisée dans les heures de pause légalement imposées. Ceci peut d'ailleurs générer un sentiment d'inégalité de traitement chez les non fumeurs, frustrés de ne pouvoir s'éclipser comme les autres du poste de travail pour souffler quelque peu.

En effet cette nécessité de quitter son poste de travail pour aller fumer dehors est imposée par la loi Evin et le décret du 15 novembre 2006¹² qui ont supprimé la possibilité de fumer sur le lieu de travail, et dans tout lieu public. Il s'agissait là d'un grand pas en avant en matière de santé publique, d'autant qu'on connaît aujourd'hui les dégâts du tabagisme passif¹³.

Ainsi, bien que l'alcool et le tabac soient des substances licites, leur acquisition et les modalités de leur consommation sont encadrées par la loi, compte tenu de leurs conséquences néfastes pour la santé et de leur potentiel addictif. On peut, à titre d'exemple, citer le code de la santé publique qui interdit la vente d'alcool¹⁴ et la vente de cigarettes aux mineurs¹⁵.

Il faudra ajouter que l'enjeu de la lutte contre les addictions intéresse les consommateurs et représente également un enjeu de sécurité collective ; à titre d'exemple, on peut citer la conduite en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues ou de certains médicaments qui est prohibée pour

¹²Depuis le 1er février 2007, fumer est interdit dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. Cela a été mis en place par le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006, qui modifie la Loi no 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme. Cette loi a été promulguée dans le but de lutter contre le tabagisme et l'alcoolisme afin de protéger la population et en particulier les jeunes des opérations de marketing.

¹³ Fait d'inhaler involontairement de la fumée de cigarette dégagée par un ou plusieurs fumeurs. Selon le ministère de la santé, le tabagisme passif augmenterait entre autres de 25% le risque de développer un cancer du poumon. *Tabagisme passif et risques pour la santé*, 1er juin 2022 (consulté le 20 juin 2022) <https://solidarites-sante.gouv.fr/prevention-en-sante/addictions/article/tabagisme-passif-et-risques-pour-la-sante>

¹⁴ CSP article L3342-1

¹⁵ CSP articles L.3512-12 et R.3515-5

préservé la santé et la sécurité des consommateurs, mais aussi celles des tiers susceptibles de croiser leur route.

Enfin, si les substances psychoactives légales comme l'alcool et les médicaments sont réglementées, les substances illégales, comme l'indique leur nom, sont prohibées par la loi. Le simple fait d'en faire usage, à savoir d'en consommer, est constitutif d'une infraction¹⁶.

Il convient d'apporter un éclairage supplémentaire pour cette démonstration : entre produits psychotropes, substances psychoactives, stupéfiants, quelles différences ?

Les psychotropes, aussi appelés substances psychoactives sont des substances susceptibles de modifier l'activité mentale, mais également les sensations ou le comportement en raison de leur action nocive sur le cerveau du consommateur. Ils causent des troubles physiques et psychiques.

Elles peuvent être d'origine naturelle, tel est le cas de l'alcool, la nicotine du tabac, la caféine, le tétrahydrocannabinol du cannabis, les champignons hallucinogènes. Leur origine peut aussi être artificielle, à savoir les médicaments, ou tout produit de synthèse tel que l'ecstasy, l'héroïne, la cocaïne, GHB¹⁷ ...¹⁸

A savoir que certains psychotropes sont utilisés initialement à titre médical mais peuvent entraîner, par un détournement volontaire ou non de leur utilisation, une accoutumance, notamment les antidouleurs, les antidépresseurs, les neuroleptiques, les médicaments pour soigner la bipolarité, les troubles du sommeil, ...

Il convient de préciser que la polyconsommation, qui désigne la consommation à une certaine fréquence, d'au moins deux substances psychotropes, accroît considérablement les risques pour la santé du consommateur puisque les nocivités propres à chacune des substances s'additionnent.

Sous l'angle juridique, le terme stupéfiant est plus souvent usité.

Le code de la santé publique notamment définit les stupéfiants comme suivant :

¹⁶ CSP article L3121-1

¹⁷ Acide gammahydroxybutyrique

¹⁸ *Convention sur les substances psychotropes de 1971* : L'ONU a établi un système de contrôle international des substances psychoactives et en a dressé une liste, tout en mettant en place des contrôles sur un nombre de drogues artificielles en fonction de leur potentiel d'usage illicite mais également de leur valeur thérapeutique.

“Les plantes, substances ou préparations vénéneuses sont classées comme stupéfiants ou comme psychotropes ou sont inscrites sur les listes I et II par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur proposition du directeur général de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé.”¹⁹

Ladite liste²⁰ énumère entre autres le cannabis, la cocaïne, la MDMA, les opiacés, les drogues hallucinogènes...

Le même code prohibe et pénalise l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende²¹.

Le code pénal également en son article 222-37 punit le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicite de stupéfiants de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende.

Il faut encore préciser que dans certains cas, la consommation de substances psychoactives n'est pas forcément néfaste pour le corps. Au contraire, parfois certaines sont utilisées, dans certaines mesures, pour leurs bienfaits. On peut citer notamment le cannabis thérapeutique, utilisé à titre expérimental depuis mars 2021 et jusqu'au 31 mars 2023 sous forme médicamenteuse pour soulager la douleur²². Beaucoup de consommateurs utilisent déjà le cannabis sous forme de “joints” à titre autothérapeutique selon Nicolas Authier²³, restant pour autant une consommation illégale. A ce titre, les effets recherchés sont médicaux, on peut donc considérer qu'il est utilisé dans l'objectif d'en tirer les bienfaits. Il en va de même pour les médicaments (anxiolytiques, somnifères, antidépresseurs, antipsychotiques...), qui ont pour objectif initial de guérir, sinon de soulager le corps ou l'esprit d'un mal parfois incurable. Ce sont les effets secondaires psychotropes de ces médicaments qui conduisent au détournement de leur mode de consommation (mélange avec d'autres substances, utilisation abusive...), et qui hors de l'usage encadré par la médecine, peuvent déclencher des addictions.

La consommation d'alcool, à faible quantité et de manière peu fréquente, ne représente pas de risque majeur pour la santé, sans toutefois le supprimer complètement. Par contre, lorsqu'il s'agit

¹⁹ CSP, article L5132-7.

²⁰ Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants

²¹ CSP article L3421-1

²² Décret n°2020-1230 du 7 octobre 2020 relatif à l'expérimentation de l'usage médical du cannabis

²³ *Cannabis médical : un écran de fumée ?* INSERM, 9 décembre 2021 (consulté le 25 juin 2022)
<https://www.inserm.fr/actualite/cannabis-medical-un-ecran-de-fumee/>

d'autres substances de type "drogue dure" telles que l'héroïne, la cocaïne, le crack, la MDMA²⁴, les amphétamines..., la première consommation peut déjà être considérée comme une conduite addictive en soi, en raison de leur teneur en risque addictif.

En effet, il faut savoir que l'addiction n'est pas déclenchée dès la première consommation d'une substance psychoactive. Il existe d'ailleurs différents types de consommations identifiés.

Face à l'alcool, il n'existe pas de consommation sans risque, mais simplement des consommations à plus ou moins faible risque. Depuis 2017, Santé Publique France a recommandé une valeur repère chez l'adulte fixant les limites de cette consommation à faible risque, quel que soit le sexe, établie à 10 verres d'alcool standard par semaine, maximum, sans dépasser 2 verres standard par jour. Il est recommandé d'avoir plusieurs jours sans consommation d'alcool dans la semaine²⁵. Cependant, une personne ne consommant pas au quotidien peut malgré tout avoir une consommation excessive et problématique quand il se trouve dans un cadre festif²⁶, ceci constituant un facteur de risque de développer une addiction.

Face aux substances psychoactives, la tendance est différente puisque chacune de ces drogues détient ses propres particularités et des pouvoirs addictifs différents. Par exemple, l'héroïne est une drogue ayant un indice addictif très fort, quand le cannabis, sans pour autant lui nier son potentiel addictif, est beaucoup moins à même de rendre le consommateur dépendant dans un court laps de temps.

On parlera donc plutôt de conduite addictive pour décrire les pratiques de consommations à risque, susceptibles de mener l'individu à l'addiction. Par exemple, le fait de consommer régulièrement des substances psychoactives, ou d'en consommer ponctuellement mais en grande quantité²⁷ constituent des conduites addictives.

Il convient de préciser qu'à la lecture du présent développement, lorsque le terme de conduites addictives, de pratique à risque, ou d'addiction seront abordées, ne seront pas pris en compte la consommation de tabac, de cigarette électronique ni les comportements addictifs (jeu,

²⁴ Méthylènedioxyméthamphétamine.

²⁵ Avis d'experts rendu en mai 2017, suite à la saisine de Santé Publique France et de l'Institut national du cancer (INCa) par la Mission Interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) et la Direction Générale de la Santé du Ministère de la Santé (DGS), le 21 juin 2016.

²⁶ Le "binge drinking" par exemple, qui concerne les situations d'alcoolisations massives sur de courts laps de temps apparaissant majoritairement chez les jeunes pendant des fêtes, menant parfois à des intoxications graves à l'alcool et à des comas éthyliques.

²⁷ voir précédente.

sexe, achats...). Il sera entendu de parler uniquement de l'alcool, des médicaments, et des substances illégales (psychotropes, stupéfiants).

Addiction et travail ne sont pas toujours inconciliables. Au contraire, beaucoup d'addicts n'ont aucun problème à mener une vie professionnelle normale, car les addictions se présentent sous différentes formes de gravité. A titre d'exemple, on entend parfois parler "d'alcoolisme mondain", qui concerne une alcoolisation faible mais quasiment quotidienne en société. Cette consommation est une conduite addictive (parfois tirant vers la dépendance) mais cela n'empêche pas pour autant le salarié de se lever le matin pour assurer sa journée de travail.

Il existe en effet plusieurs stades à l'addiction.

L'INRS dans son rapport de décembre 2015²⁸ a identifié différentes pratiques de consommation en matière d'alcool :

- l'abus caractérisé par une consommation répétée produisant des conséquences sur le sujet lui-même ou ses proches d'ordre psychologiques, psychiques, sociales, ou judiciaires.
- une phase d'accoutumance s'installe ensuite, qui conduit le sujet à prendre des doses toujours plus élevées pour ressentir l'effet attendu, car son corps a développé une tolérance au produit.
- la dépendance physique ou psychique, qui en fonction du nombre de manifestations retenue les classe de dépendance faible à sévère, débutant par l'apparition d'au moins trois des sept manifestations suivantes sur une période d'un an :
 - désir persistant accompagné d'efforts infructueux pour réduire la consommation ou s'abstenir
 - perte de contrôle
 - temps passé à chercher, consommer de l'alcool ou à récupérer des effets de l'alcool
 - tolérance accrue (besoin de consommer plus pour obtenir les effets voulus)
 - syndrome de sevrage
 - abandon des activités (loisir, travail, famille) au profit des seules préoccupations liées à l'alcool
 - poursuite de l'alcoolisation malgré la connaissance des conséquences psychiques et physiques.

²⁸INRS, *Alcool et travail*, décembre 2015.

On observe bien que l'addiction se caractérise in fine par une perte du contrôle de la capacité à décider ou non de consommer. L'esprit et la volonté sont inhibés par la réaction du cerveau face à l'objet de l'addiction et à son besoin de consommer, qui par cela influence lui-même le mode de pensée de l'individu. Souvent, l'individu nourrit pendant un temps une forme de déni sur son propre état de santé et sur son addiction qu'il ne reconnaît pas.

Il faut souligner d'ailleurs que la dépendance aux substances illicites est encore plus taboue, du simple fait de leur illégalité, mais elle n'en demeure pas moins présente.

De plus, la place du travail dans la survenance de la conduite addictive peut être mise en exergue : si la consommation de substances peut trouver son origine dans la vie personnelle du salarié, elle peut également avoir pour cause l'environnement du travail lui-même.

Par exemple, il est connu que dans des milieux où la pression, la rapidité et la performance sont exigées, comme dans les cuisines de restaurants gastronomiques ou de palaces, ou encore chez les hauts cadres supérieurs de grandes entreprises, les salariés puissent prendre des "boosters" (à entendre par là, de la cocaïne, ou toutes autres substances augmentant la performativité comme les médicaments), avec parfois la complicité, sinon dramatiquement le silence gardé des patrons eux-mêmes qui in fine bénéficient des effets de cette consommation sur leurs salariés.

Dans leur article, Renaud Crespin, Dominique Lhuillier et Gladys Lutz dénombrent les différents usages de l'alcool observés chez les individus²⁹. Il est également possible d'envisager les mêmes modes de consommation pour les substances psychoactives telles que les médicaments et les différentes drogues selon les effets qu'ils produisent. L'article décrit donc les objectifs recherchés par les usagers dans leur consommation en relation avec le travail :

- Anesthésier l'affect et la pensée.

Il s'agira par exemple de dompter la peur chez les travailleurs du BTP qui travaillent dans des conditions difficiles : intempéries (froid, chaleur, pluie, neige, etc), travail en hauteur, tâches très physiques et dangereuses, travail en espace confiné...

Cela peut aussi servir pour aider à "tenir le coup", par exemple pour des pompiers amenés à voir des scènes très dures dans l'exercice de leurs fonctions. Parfois ce sera simplement dompter l'ennui dans des professions ou l'attente fait partie du travail (par exemple chez les

²⁹ CRESPIN Renaud, LHUILIER Dominique, LUTZ Gladys, *Les fonctions ambivalentes de l'alcool en milieu de travail : bon objet et mauvais objet*, Presses universitaires de Liège « Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale » mars 2015, p. 375 à 401

employés de pompes funèbres qui attendent en dehors des églises, ou des vigiles dans les centres commerciaux) ou pour certains salariés qui n'ont pas assez de travail et qui subissent ce qu'on appelle un "bore out"³⁰.

- Stimuler, euphoriser, désinhiber.

Ici les consommations interviennent pour atteindre une performance, un défi. On recherche le dépassement de soi par la consommation, notamment pour tenir un rythme de travail effréné. L'exemple des architectes démunis face à la feuille blanche est cité dans l'article pour illustrer ce type de consommation. Nombreux sont les artistes reconnus mondialement, actuels comme d'une autre époque, qui prenaient des substances en tout genre (alcool et drogue majoritairement) pour initialement booster leur créativité. Nombreux sont-ils d'ailleurs à avoir succombé à cette consommation excessive.

Cette forme de consommation s'observe aussi chez les cadres supérieurs ou encore dans les métiers de la restauration³¹. Les étudiants aussi sont concernés par la consommation de stimulants, notamment pour tenir le rythme des révisions et des examens

On pourra citer également les salariés sportifs et le dopage. Parfois quand le corps et son entraînement ne suffisent plus à atteindre les objectifs fixés, ils en viennent à consommer des substances, parfois même à leur insu, ce qui pose le problème du consentement, de la responsabilité et même de l'empoisonnement.

- Récupérer.

Ce type de consommation à la différence des autres n'a pas pour but de faire en sorte de travailler mieux, mais plutôt de se remettre du travail et de ses effets. On cherche à faire passer les effets du stress par exemple, essayer de se déconnecter du travail et de penser à autre chose en fin de journée, afin d'être opérationnel le lendemain.

Il est intéressant de souligner que souvent la consommation est un marqueur observé lors du passage entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Nombreux sont ceux qui prennent un verre le soir en rentrant du travail, ou encore le vendredi soir pour commencer le weekend.

³⁰ Le « Bore-out Syndrom », par opposition au Burn Out, représente l'état de malaise que ressent un salarié lorsqu'il ressent un fort ennui au travail, n'ayant pas suffisamment de missions.

INRS, Le bore-out, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux, mars 2016 (consulté le 14 juillet 2022).

³¹ V. Infra (Introduction)

- Intégrer, insérer, entretenir le lien professionnel.

Cet usage de substances psychoactives, surtout d'alcool, se fait généralement en collectif et vise à entretenir la sociabilité au travail, soit pour créer, entretenir ou amplifier le lien. Les pots entre collègues le soir notamment, ou encore avec des clients, des associés, des investisseurs en affaires... L'usage collectif de l'alcool est normalisé d'autant qu'entre collègues, ne pas se plier à ce rituel peut parfois mener à une forme de marginalisation. Il y a un enjeu d'appartenance au groupe (de type grégaire) dans ce type de consommation en relation avec le travail.

Il ne faut pas non plus négliger le genre de l'individu dans son mode de consommation de substances psychoactives. La dernière raison de consommer (intégrer, insérer, entretenir le lien professionnel) à savoir des consommations collectives, sont plus présentes dans les milieux masculins, quand les femmes auront plus tendance à consommer hors du travail (donc pour récupérer). En effet, la consommation de substances psychoactives (alcool, drogue - exception faite des médicaments psychotropes qu'elles consomment plus que les hommes³²) est toujours moins bien vue chez une femme, d'où la propension qu'elles ont à cacher leur consommation plus que leurs homologues masculins.

Le choix d'un tel sujet est motivé par la volonté d'apporter des éclairages sur le sujet de l'addiction et de sa place en milieu de travail, qui demeure quoi qu'on en dise un sujet tabou. Que le droit intervienne pour régir ces consommations s'explique par le fait que les effets de chacune de ces substances, parce qu'elles sont addictives, sont extrêmement néfastes pour la santé de l'individu et la sécurité des tiers. En effet, la personne qui a consommé est soumise à une réaction chimique corporelle modifiant à plus ou moins grande échelle son comportement, ses réflexes, sa réactivité, sa capacité de discernement...

Cette réaction du corps est appelée "état d'ébriété" ou encore "état d'ivresse" dans les cas de consommation excessive d'alcool. Concernant la prise de drogue, il n'existe pas de termes spécifiques, à part le fait "d'être sous l'empire de la drogue".

La pathologie addictive touche tout un chacun, directement ou indirectement : que cela soit nous-même, un parent, un ami, un collègue, un enfant... Les jeunes générations notamment sont

³²BECK François, LEGLEYE Stéphane, MAILLOCHON Florence, de PERETTI Gaël, *Le rôle du milieu social dans les usages de substances psychoactives des hommes et des femmes*, Regards sur la parité, édition 2008

fortement touchées par l'addiction comportementale au téléphone portable et à l'usage des réseaux sociaux ou encore des jeux vidéos³³, voire au phénomène d'alcoolisation rapide et massive. L'addiction et les conduites addictives sont devenues un véritable sujet de société d'une importance et d'une complexité particulières.

Au regard des interférences entre les conduites addictives et le travail, au cours de la présente réflexion il s'agira de s'interroger afin de savoir : de quelle manière peut-être appréhendée la problématique des conduites addictives en entreprise ?

Ainsi, en tout état de cause, l'employeur doit d'abord se prévaloir de la survenance de conduites addictives chez ses salariés. Cela prendra la forme d'actions de prévention contre les conduites addictives au sein de son entreprise (**Partie 1**). Il ne sera pas le seul acteur de cette prévention, et le droit du travail parfois lui imposera des obligations claires ; d'autres fois, l'employeur disposera d'une certaine marge de manœuvre pour mener à bien sa politique de prévention, toujours en finalité dans le respect de son obligation de sécurité de résultat. Cependant, il arrive que les actions de prévention échouent et que la conduite addictive, sinon l'addiction, survienne, que cela soit en entreprise ou non (**Partie 2**). Il s'agira dès lors de lutter contre une conduite addictive avérée. A ce moment-là, l'employeur devra habilement mener son action entre sanction et accompagnement du salarié, puisque l'addiction au sens médical est une pathologie et relève donc de l'état de santé du salarié, que le droit du travail protège.

³³ L'OMS en 2019 a notamment reconnu l'addiction aux jeux vidéo en l'inscrivant dans la Classification Internationale des Maladies (CIM).

PARTIE 1 : LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE

Évoquer la prévention de l'addiction en entreprise revient pour l'employeur à anticiper la survenance de conduites addictives au sein de ses équipes et ainsi à assurer la santé et la sécurité de ses salariés.

L'entreprise est un véritable lieu de vie pour les salariés ; ils y mettent à disposition leur force de travail pendant un temps donné et se placent sous les ordres de l'employeur. Cette relation de pouvoir emporte la contrepartie d'assurer la sécurité du salarié.

Cependant, l'employeur, bien que principal responsable de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, ne constitue pas l'unique acteur de la prévention au sein de l'entreprise. Il partage cette tâche avec d'autres acteurs, internes et externes (Chapitre 1).

L'employeur et ces différents acteurs se partageront cette mission de plusieurs manières, selon différentes temporalités, et en fonction du contexte social, avec des moyens divers et adaptés à chaque cas (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Les acteurs de la prévention en entreprise

Il y a une double motivation dans la prévention des conduites addictives par l'employeur. D'une part, l'intérêt premier de l'entreprise est d'éviter la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en cas de survenance d'un accident du travail. D'autre part, on peut penser que l'employeur met en place cette prévention également par altruisme, forme de paternalisme implicite visant à protéger le salarié avant la survenance de conduites préjudiciables à sa santé, même si ces dernières ont lieu uniquement dans le cadre privé.

Pour mener à bien cette prévention au sein de l'entreprise, les tâches sont partagées entre divers acteurs : il y a d'abord les acteurs internes à l'entreprise (Section I), puis d'autres acteurs, ne faisant pas partie de l'entreprise et de son organisation, qui peuvent intervenir également. (Section II).

Section I : Les acteurs internes à l'entreprise

L'obligation fondamentale de sécurité de l'employeur trouve sa source dans l'origine même du droit du travail. En effet, le contrat de travail est un contrat déséquilibré : l'employeur constitue la partie forte du contrat et le salarié, la partie faible.

Avec ce contrat de travail, le salarié s'investit au service de l'employeur pendant un temps donné. Durant ce temps, le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur, qui exerce sur lui un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

L'industrialisation et la recherche effrénée de productivité au 19^e siècle étaient caractérisées par des rythmes et des conditions de travail insoutenables provoquant des accidents et des maladies professionnelles fréquents. Une réglementation spécifique du travail est alors apparue pour renforcer la sécurité des travailleurs, notamment avec la loi du 22 mars 1848³⁴ interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans, et limitant les journées et le nombre d'heures de travail selon l'âge des enfants de plus de 8 ans. Notre droit du travail actuel descend de l'évolution législative et jurisprudentielle ayant suivi cette loi.

³⁴ Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.

Cette obligation historique de protéger la santé des salariés se retrouve aujourd'hui ancrée dans le code du travail et institue d'abord et avant tout l'employeur comme responsable de ses salariés et de leur sécurité.

§1 L'employeur, principal responsable de la prévention en entreprise

Si l'employeur en tant que chef d'entreprise est doté de cette responsabilité immuable, c'est notamment d'abord grâce aux dispositions du code du travail qui l'ont entérinée.

A- Le code du travail et l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur

L'employeur s'investit de cette mission de prévention avant tout par respect de prescriptions légales. En effet le code du travail vise explicitement la place de l'employeur en matière de prévention de la santé et de la sécurité des salariés, à l'article L4121-1, qui dispose :

“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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

Il est complété par l'article suivant, article L4121-2, qui précise que l'employeur doit mettre en oeuvre ces efforts selon les principes généraux de la prévention, à savoir :

“ 1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de

production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.”

Il convient de préciser que la jurisprudence a joué un rôle essentiel dans la protection des salariés en imposant une obligation de sécurité de résultat à l'employeur, visant à engager sa responsabilité en cas d'atteinte à la santé et à la sécurité de ses salariés, alors même qu'il ne serait pas forcément l'auteur direct de ses atteintes. Cela se justifie par le simple fait que le dommage soit survenu au temps et lieu du travail³⁵.

L'employeur qui ne respecterait pas cette obligation s'exposerait à la reconnaissance de sa faute inexcusable.

Ainsi, dans un premier temps, l'employeur doit prendre des initiatives propres à son entreprise et adaptées à son activité pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés.

L'article L4121-1, 1° dispose que l'employeur doit mettre en place des “actions de prévention des risques professionnels”. Cette formulation du législateur laisse volontairement à interprétation, elle est suffisamment large et imprécise pour faire en sorte que toutes les actions de prévention possibles soient envisagées par l'employeur.

De plus, l'article L4121-2 du code du travail explicite que l'employeur doit tout faire pour éviter les risques, les évaluer lorsqu'ils ne peuvent être évités, et les combattre à leur source.

³⁵ Notion apparue en 2002 dans les arrêts Amiante qui ont débuté par l'arrêt du 28 février 2002 (Cass., soc., 28 février 2002 (00-11.793))

Il est impossible d'ignorer que la prévention des risques liés à l'alcool, les drogues et autres substances psychoactives en entreprise prend une place absolument centrale dans la politique de santé au travail que l'employeur endosse.

Ainsi, à la lecture du code du travail, l'employeur de manière évidente se doit de mener de manière proactive une politique de prévention des conduites addictives au travail.

Ce devoir du chef d'entreprise s'accompagne de l'importance d'établir au sein de l'entreprise une politique de ressources humaines claire et affirmée. Il doit mettre un point d'honneur à ce que la lutte contre les consommations à risque et les pratiques addictives soit d'ordre public au sein de son entreprise, et connues de tous les salariés.

Cette politique passera notamment par l'intention d'éviter les risques psychosociaux (RPS) au sein de l'entreprise. En effet, les RPS correspondent aux risques conséquents à un environnement de travail induisant du stress (charge de travail très élevée, forte pression pour la rentabilité, management agressif...), des violences internes entre salariés (conflits, harcèlement moral ou sexuel...), ou des violences externes sur les salariés (menaces, insultes, agressions de la part de clients par exemple).

Ces risques interagissent entre eux : une forte charge de stress peut mener à des violences entre salariés et ainsi découler sur un mal-être au travail. Ce mal-être pourra lui-même mener le salarié à consommer des substances psychoactives pour se soulager, que cela soit pendant ou en dehors du travail. Mener une politique RH efficace de lutte contre les RPS peut permettre par découlement de contribuer à prévenir les pratiques addictives au sein de l'entreprise.

Ainsi, l'employeur prendra plusieurs initiatives de prévention collective et individuelle.

Pourtant, le code du travail n'est pas la seule source d'obligation pour l'employeur en termes de prévention des risques en entreprise.

B- La responsabilité pénale de l'employeur

Le code du travail contient des dispositions pénales sanctionnant les infractions relatives à la santé et la sécurité de salariés dans l'entreprise, de l'article L4741-1 à L4741-14. Il liste les délits et contraventions que commettrait l'employeur qui ne respecterait pas ses obligations.

Parmi les délits notamment se retrouvent le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)³⁶ ; le fait de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'Inspecteur du travail en cas de situation dangereuse³⁷...

En ce qui concerne les contraventions prévues dans le code du travail, figurent notamment celles qui visent le fait de méconnaître les dispositions relatives aux documents et affichages obligatoires³⁸, ou encore le fait de ne pas mettre à jour l'évaluation des risques³⁹, ce qui fait écho à l'article L4121-2 du même code qui pose l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités.

En effet l'employeur peut être tenu pénalement responsable si un accident intervient au sein de l'entreprise.

En cas de délégation de pouvoir par l'employeur, si cette dernière satisfait aux conditions de validité (c'est-à-dire que le délégataire dispose bien d'une forme d'indépendance, des compétences, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de cette délégation de pouvoirs), alors la responsabilité du dirigeant peut être écartée.

Cependant, en matière de santé et de sécurité, la jurisprudence a décidé que le délégataire devait avoir les compétences techniques nécessaires pour appliquer ou faire appliquer par ses subordonnés placés sous ses ordres les prescriptions en la matière⁴⁰. Il doit également disposer des connaissances juridiques en la matière, et pas uniquement justifier d'une expérience professionnelle suffisante pour évaluer les risques à l'oeil⁴¹.

³⁶ C. trav. article 4741-3

³⁷ C. trav. article L.4741-3-1

³⁸ C. trav. article R.4741-3

³⁹ C. trav. article R4741-1

⁴⁰ Cass. Crim, 21 octobre 1975(n°75-90.427)

⁴¹ Cass. Crim, 8 février 1983 (n°82-92.364)

En effet la chambre criminelle de la Cour de cassation impose de procéder à la recherche du véritable détenteur de l'autorité suffisante pour faire respecter la réglementation en matière de sécurité et de santé. Généralement, les dirigeants de droit sont désignés responsables. Il arrive cependant que des dirigeants de fait soient identifiés : dans une telle hypothèse, les dirigeants de droit ne sont pas les véritables détenteurs du pouvoir effectif de direction, qui est véritablement détenu par une autre personne : le dirigeant de fait. Le cas échéant, le juge pénal n'hésitera pas à écarter la responsabilité du dirigeant de droit pour retenir celle du dirigeant de fait.

L'employeur en plus des dispositions du code du travail peut également se voir punir au titre d'infractions du code pénal en cas d'accident, notamment au titre d'homicide involontaire⁴², coups et blessures involontaires causant une incapacité totale de travail supérieure à trois mois⁴³ ; coups et blessures involontaires causant une incapacité totale de travail de trois mois ou moins, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité et de prudence imposée par la loi ou le règlement⁴⁴ ; coups et blessures involontaires sans incapacité de travail⁴⁵.

La violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement en droit pénal constitue une circonstance aggravant la peine initialement prévue.

Ainsi, on peut penser par exemple qu'un employeur qui laisserait une personne en état d'ébriété ou sous l'empire de la drogue évoluer au sein de l'entreprise commettrait une infraction susceptible d'engager sa responsabilité, dans un premier temps puisque l'article R4228-21 du code du travail interdit de laisser pénétrer et subsister dans l'entreprise une personne dans un tel état, mais également puisqu'en cas d'accident du travail, l'employeur risque de se voir poursuivre doublement : sur le terrain du code du travail comme sur celui du code pénal.

Au vu du poids de sa responsabilité pénale, l'intérêt de la prévention des conduites addictives pour l'employeur, outre la protection de la sécurité de ses salariés, relève également d'une motivation purement personnelle : se prévaloir de voir sa responsabilité pénale engagée en cas d'accident du travail.

⁴² C. pén., article 221-6

⁴³ C. pén., article 222-19

⁴⁴ C. pén., article 222-20

⁴⁵ C. pén., articles R.622-1 et R. 625-3

C- Le rôle des salariés dans la prévention

Il ne faut pas négliger le rôle des salariés eux-mêmes en termes de prévention au travail. Ils sont des membres à part entière de l'entreprise et ont une place importante dans la protection de la santé et de la sécurité de leurs collègues.

L'article L4122-1 du code du travail dispose :

*“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.***

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.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.”

Les salariés ont donc aussi leur rôle préventif à jouer. Cependant, le dernier alinéa de l'article est primordial : en cas d'échec de la prévention, la responsabilité de l'employeur pourra tout de même être engagée, quand bien même les salariés n'auraient pas suffisamment protégé la santé et la sécurité de leurs collègues.

Cela ne veut pas pour autant dire que le salarié se dédouane complètement de sa responsabilité s'il cause par sa négligence ou son imprudence un dommage à un collègue. Il sera toujours responsable pénalement pour son propre fait.

D'autant que la jurisprudence a établi que le salarié qui commet une infraction pénale sous les ordres de son employeur demeure responsable pénalement de l'acte qu'il a commis⁴⁶.

⁴⁶ Cass., crim. 14 janvier 1980 (n° 77- 92.082), Compagnie fermière des eaux et boues de Saint-Aman.

Ainsi, le fait qu'un salarié s'adonne à une consommation de substances psychoactives présente un risque pour sa santé et sa sécurité mais également celle des autres. S'il commet une infraction pénale par la faute de sa consommation, par exemple celle de causer à autrui des blessures involontaire⁴⁷, il pourra être poursuivi pénalement.

On peut ainsi imaginer que cette "peur du bâton" pousse les salariés à être vigilants et à garantir leur sécurité entre eux puisqu'ils ne sont pas totalement défaits de leur propre responsabilité au travail.

On pourra donc parler de prévention de la part des salariés si une conduite addictive est identifiée chez un collègue et qu'un salarié décide d'entamer un dialogue à ce sujet, où d'en informer son supérieur. La difficulté réside souvent dans le silence gardé par les salariés entre eux, par peur de "se mêler de ce qui ne les regarde pas", or il est d'une importance capitale de pouvoir aider les salariés qui auraient des tendances à tomber dans les conduites addictives ou dans l'addiction avant que cela n'arrive.

Les salariés disposent aussi de par le droit du travail d'un droit que l'on pourrait qualifier "d'urgence", en termes de prévention de la survenance d'un dommage : le droit d'alerte et le droit de retrait.

Ces droits sont régis par l'article L4131-1 du code du travail. Ce droit permet à un travailleur d'alerter l'employeur immédiatement d'une situation au travail qui représenterait raisonnablement un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il pourrait par exemple être utilisé par les salariés qui constateraient l'état d'ébriété de leur collègue par exemple au volant d'un véhicule. Ils auraient au regard du code du travail le droit de se retirer du lieu de travail et l'obligation d'en avertir leur supérieur, en raison de la dangerosité de la situation.

A noter que l'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si la situation représente toujours un danger grave et imminent.

Dans un tel cas, on ne sera plus vraiment dans la prévention des conduites addictives, mais dans la prévention de l'accident qui pourrait survenir lorsque le salarié a déjà consommé.

Ainsi, chacune des parties au contrat de travail se doit de protéger la sécurité des salariés au sein de l'entreprise, bien que l'employeur reste inexorablement le principal responsable. Les

⁴⁷ C. pén. article 222-19

salariés entre eux ne sont titulaires que d'une obligation de sécurité de moyen, quand l'employeur se voit octroyer une obligation de sécurité de résultat.

Mais d'autres acteurs internes à l'entreprise ont également leur rôle à jouer dans la prévention des conduites addictives en entreprise : les représentants du personnel.

§2 Les représentants du personnel et la prévention en entreprise

La représentation du personnel dans l'entreprise est instituée à partir de 11 salariés pour porter leur voix auprès du patronat. Il s'agit d'apporter un équilibre dans la gestion de l'entreprise et d'éviter que les salariés ne subissent totalement des décisions économiques et sociales prises par l'employeur. Ces instances jouent un rôle clé en termes de prévention des risques en entreprise.

A- Le CSE

Le comité social et économique (CSE), instance représentative du personnel dans les entreprises de 11 salariés et plus, a pour but de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés, en termes de conditions de travail, de salaire, d'application du code du travail...

L'article L2312-5 du code du travail établit son rôle et dispose notamment qu'elle bénéficie d'un rôle véritable en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise.

L'alinéa 2 de l'article dispose :

“Elle [la délégation du personnel] contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1”

Ainsi, véritable organe de dialogue social dans l'entreprise, le CSE a également un rôle à jouer en matière de prévention. De plus, ses membres peuvent saisir l'inspection du travail de toute plainte et observation relative à l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

On pourrait alors imaginer que le CSE puisse saisir l'inspecteur du travail face à un employeur inactif devant l'état d'ébriété flagrant d'un salarié, pouvant mettre en danger l'intégrité physique de ce salarié et des autres.

En outre, depuis le 31 mars 2022, les dispositions de la loi du 2 août 2021 de renforcement de la prévention en santé au travail⁴⁸ s'appliquent et ont renforcé les attributions du CSE en matière de prévention puisque l'employeur devra systématiquement l'informer de toute modification du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

Le législateur a entendu par là renforcer le rôle de l'instance représentative du personnel dans la prévention de la santé et de la sécurité afin d'en faire un second garant, après l'employeur qui conserve toute la responsabilité en cas de survenance d'un accident.

Il est logique que le CSE soit un acteur dans la prévention des risques de l'addiction en entreprise. Certains secteurs d'activités étant plus touchés que d'autres, les CSE sont des organes internes à l'entreprise et relativement détachés de l'employeur, ce qui peut leur donner un pouvoir plus important en matière de dialogue avec les salariés ; il peut également constituer l'intermédiaire entre les salariés et la direction si des situations de consommation au travail sont identifiées.

De plus, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) doit être mise en place de manière obligatoire, mais également sans condition d'effectif dans certaines entreprises à risques⁴⁹. Elle exercera dès lors par délégation du CSE les prérogatives concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail. Elle ne rend pas d'avis mais le CSE portera sa parole à l'employeur au cours de consultations obligatoires.

Elle dispose d'attributions, dont celle de prendre toute initiative notamment en matière de lutte et de prévention contre les risques psychosociaux (RPS)⁵⁰.

⁴⁸ LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (1)

⁴⁹ Ce sont les entreprises ou établissements dans lesquels se trouvent :

- Au moins une installation nucléaire de base
- Au moins une installation dans laquelle des substances, préparations ou mélanges dangereux sont présents. Les quantités de ces produits doivent engendrer des dangers particulièrement importants. La sécurité et la santé des populations voisines et l'environnement doivent être menacés
- Des cavités ou formations souterraines pour le stockage de gaz naturel, hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle

⁵⁰ Risques induits par le travail pesant sur la santé mentale des travailleurs. (stress, violences internes à l'entreprise, violences externes, épuisement professionnel...)

On peut dès lors s'imaginer une situation critique au sein d'une entreprise, avec un management agressif, un rythme de travail effréné qui puisse pousser des salariés à se "doper" pour parvenir à suivre le rythme, comme il est souvent le cas dans le milieu de la restauration ou chez les cadres supérieurs. Le risque de RPS étant élevé, la CSSCT pourrait mener des actions auprès de la direction et des salariés pour les limiter, mais également pour sensibiliser les salariés aux risques de la consommation de psychotropes.

Il convient de préciser que l'ensemble des membres de la CSSCT, qui sont initialement des membres du CSE, bénéficie d'une formation en santé sécurité et conditions de travail. Les attributions de cette commission, bien qu'elles n'égalent pas celles de son ancêtre le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), sont donc plus spécifiques encore que celles du CSE, comptant en son sein des membres encore plus sensibilisés.

Ainsi, le CSE, et la CSSCT (lorsqu'elle peut être mise en place), sont des organes à part entière de lutte contre les risques de l'addiction au sein de l'entreprise.

De plus, le code du travail prévoit que le CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de constatation d'un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié⁵¹. Comme les salariés, le CSE doit avertir l'employeur de l'existence d'une situation dangereuse, afin qu'il procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE et prenne les dispositions nécessaires pour y remédier. La situation dangereuse pourrait être celle d'un risque grave induit par un salarié en état d'ébriété ou sous l'empire de drogues sur les lieux de travail.

Le CSE a donc un rôle primordial en matière de prévention des risques de pratiques addictives, mais aussi dans le cas où la consommation serait arrivée, afin d'éviter la survenance d'un accident.

B- L'action syndicale

Les syndicats ont un réel rôle de porte-parole et de défense des intérêts des salariés dans l'entreprise. Ils peuvent se saisir spontanément au sein de l'entreprise des missions de lutte et de sensibilisation aux addictions. Le fait qu'ils soient représentatifs ou non dans l'entreprise au regard

⁵¹C. trav., article L4131-2

de l'article L2121-1 du code du travail n'entrave en rien leur pouvoir à mener des actions de prévention et de sensibilisation auprès des salariés au sujet de l'addiction, selon les moyens dont ils disposent.

Leur objet initial est l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes visées par leurs statuts⁵². Ils ont la capacité d'ester en justice afin d'assurer la défense de ces intérêts⁵³.

Il convient alors de rappeler que les syndicats peuvent se constituer partie civile si l'employeur commet un manquement à ses obligations de santé et de sécurité constitutif d'une infraction. Leur présence dans l'entreprise est dès lors un moyen de pousser l'employeur à la prévention car ce dernier sait qu'en cas de manquement à ses obligations de sécurité, il risque la poursuite du syndicat au pénal.

Il est également imaginable que le syndicat, en dehors de toute intention belliqueuse, puisse être également une oreille indépendante de l'employeur pour les salariés présentant des conduites addictives, qui pourraient leur causer des soucis au travail et qui voudraient trouver de l'aide sans mettre en danger leur emploi. Les syndicats peuvent aussi être l'intermédiaire entre un salarié ayant identifié la conduite addictive d'un autre salarié, et la direction.

Le dialogue avec un représentant syndical peut sembler plus simple pour un salarié se trouvant dans une situation d'addiction ou ayant des conduites addictives au travail. Le syndicat peut représenter le salarié lors d'échanges avec l'employeur.

Par cette capacité à représenter les salariés face à la direction, les syndicats ont la possibilité de cibler les personnes "à risques" et de mettre en place une politique de prévention en interne, auprès des équipes.

Les syndicats représentatifs au niveau national⁵⁴ peuvent mener une politique de prévention des addictions ; son application se ferait au niveau local par les syndicats affiliés implantés en entreprise. Cette impulsion venue du haut permettrait d'appliquer uniformément dans toutes les entreprises concernées une politique de prévention des addictions.

⁵²C. trav., article L2131-1

⁵³C. trav., article L2132-3

⁵⁴ La Confédération française démocratique du travail (CFDT), La Confédération générale du travail (CGT), la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Ainsi, la présence des syndicats en entreprise peut être un véritable levier de prévention contre les conduites addictives au travail, avec l'avantage d'être indépendant de l'employeur et donc peut être plus accessible au dialogue pour les salariés.

Section II : Les acteurs externes à l'entreprise

La question de la prévention des addictions en entreprise ne repose pas uniquement sur l'action unique de l'employeur. Si tel était le cas, la prévention serait d'une efficacité moindre en raison de la méfiance que certains salariés peuvent avoir vis-à-vis de leur employeur.

Se confier à son employeur sur la question de son addiction peut sembler inenvisageable tant le sujet est délicat. C'est pourquoi pour garantir l'efficacité de sa politique préventive, l'employeur doit faire appel à des acteurs extérieurs à son entreprise.

§1 Les acteurs extérieurs en relation avec l'entreprise

Le chef d'entreprise souhaitant mettre en place une politique de prévention efficace peut solliciter différents acteurs extérieurs selon leurs spécialités, qui pourront leur apporter une expertise différente et pluridisciplinaire en matière de lutte contre les addictions. L'intérêt de cette extériorité tient en ce qu'une autre forme de légitimité est donnée aux propos reçus par ces acteurs en question, entraînant moins de méfiance des salariés et un dialogue plus ouvert lors de leurs rencontres.

A- La médecine du travail

Le service de la médecine du travail, de manière plus précise le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) peut être effectué par un service de santé interne à l'entreprise, ou un service inter-entreprises.

Leur mission est explicitée à l'article L4622-2 du code du travail :

“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. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

*1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour **l'évaluation et la prévention des risques professionnels** ;*

*2° **Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;***

2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique”

Ainsi est visé à l’alinéa 1 et 2 le rôle de prévention des conduites addictives des SPST. Ils ont pour mission d’assurer le suivi de la santé des salariés au cours de leur carrière, notamment au moment des diverses visites médicales ponctuant leurs carrières.

Ces visites sont effectuées auprès de médecins du travail, d’infirmiers du travail ou d’intervenants en prévention des risques professionnels.

Elles ont une visée principalement préventive, notamment dès l’embauche avec la visite d’information et de prévention, à effectuer de manière obligatoire maximum 3 mois suivant la prise du poste. D’autres visites ponctuent la carrière du salarié, notamment les visites médicales de préreprise (facultative pour les arrêts de plus de 30 jours) et la visite de reprise, obligatoire pour tout arrêt de travail de plus de 60 jours lorsque l’arrêt trouve sa cause dans un accident ou une maladie non professionnels. Cette visite se pratique également systématiquement au retour de congé maternité, d’absence de plus de 30 jours pour accident de travail...

Lors de ces rendez-vous, le médecin du travail va interroger le salarié sur son état de santé, l’informer sur les risques liés à son nouveau poste de travail, le sensibiliser sur les moyens de prévention à appliquer, ou encore évaluer si le salarié est encore capable, physiquement et/ou moralement, d’exercer les missions qui sont les siennes et reprendre ainsi son ancien emploi.

Il n’existe pas réellement de trame définie sur l’orientation de ces visites et des sujets abordés. Le médecin du travail peut décider d’orienter la discussion autour du sujet de l’addiction notamment s’il décèle chez le patient des signes de cette pathologie ou des risques pour lui d’en développer, notamment en cas de signes de souffrances psychiques ou psychologiques au travail.

Chaque SPST dispose de sa liberté d’organiser les visites selon ce qui leur semble nécessaire en fonction du contexte, de l’entreprise, du poste occupé par le salarié, etc.

Par exemple, ils peuvent proposer des tests de dépistage systématiquement aux salariés occupant des métiers à risque (routiers, conducteurs, ...). Pour le CCNE (Comité Consultatif National d’Ethique), le dépistage de produits illicites et d’alcool en milieu de travail est souhaitable et justifié pour les postes de sûreté et de sécurité.

Cependant, l’article R4127-35 du code de la santé publique impose au médecin du travail d’informer le travailleur sur la nature du dépistage

Les salariés placés sous Suivi Individuel Renforcé (SIR) sont ceux exposés à des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, celle de leurs collègues ou des tiers, au cours de leur travail. Ce suivi a la particularité de comporter un examen médical d'aptitude à l'embauche, et non une simple visite d'information et de prévention. Le médecin du travail délivre alors un avis d'aptitude au travail avant la prise du poste par le salarié. Ces salariés placés en SIR sont soumis à des visites médicales plus nombreuses, à raison d'une visite 2 ans après la visite d'aptitude, et une nouvelle au maximum 4 ans après.

Les médecins du travail auront une vigilance particulière les concernant sur la consommation d'alcool et de drogue en entreprise.

Les équipes pluridisciplinaires de SPST prodiguent ainsi des recommandations de bonnes pratiques de consommation aux salariés. Certains questionnaires d'autodiagnostic existent et peuvent aider à déceler des consommations à risques.⁵⁵

Lorsqu'un mésusage est repéré, le médecin l'indiquera au dossier médical de santé au travail et procédera à la recherche de comorbidités addictologiques, psychiatriques, et sociales. L'objectif sera alors d'éclairer le salarié sur le risque de sombrer dans une addiction pour sa santé, sa sécurité, et notamment en relation avec le travail.

Un simple usage de substances psychoactives sans dépendance fera l'objet auprès du salarié d'une information sur les risques pour la santé ainsi que ceux d'un usage nocif.

Si le médecin décèle une dépendance, il informera le salarié des risques, et l'orientera vers les structures d'addictologie en coopération avec le médecin traitant.

Parfois, dans les cas où la prévention n'est plus possible, le médecin du travail pourra se trouver dans l'obligation de déclarer l'inaptitude du salarié addict, comme ultime moyen non plus de prévenir l'addiction du salarié, mais de prévenir les atteintes à sa santé et sa sécurité au travail et celle des autres salariés et des tiers. Cette obligation se présente lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité physique et psychologique d'accomplir son travail, à cause de l'addiction et de ses conséquences sur sa santé.

Le médecin du travail est tenu au secret médical⁵⁶ vis-à-vis de l'employeur, faisant de lui un professionnel de la médecine qui peut aborder le sujet de l'addiction avec le salarié en toute

⁵⁵ *Outil d'aide au repérage précoce et intervention brève : alcool, cannabis, tabac chez l'adulte*, Haute Autorité de Santé, 2014, mise à jour en janvier 2021.

⁵⁶ C. trav., article L1110-4

transparence et en toute confidentialité. Il peut ainsi le conseiller dans sa consommation ou l'orienter vers un parcours de soin selon les cas. Il est primordial que le médecin du travail instaure une relation de confiance avec le salarié afin qu'il puisse se confier en toute sincérité sur la réalité de ses conduites addictives et de leur impact réel sur sa santé.

Le secret médical cependant n'empêche pas le médecin de communiquer à l'employeur des statistiques relatives aux consommations de substances psychoactives dont il aurait connaissance chez les salariés de son entreprise. Il ne pourra simplement pas donner d'informations permettant à l'employeur de savoir quels salariés sont personnellement concernés.

En effet, le médecin du travail occupe aussi un rôle de conseil auprès de l'employeur en termes de risques professionnels, et par son contact privilégié avec les salariés, peut notamment aider l'employeur à orienter et à cibler son action interne de prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail de manière précise.

B- L'inspection du travail

Organe au service de la DREETS pour vérifier l'application du droit du travail dans l'entreprise, l'inspecteur du travail souffre encore d'une trop mauvaise réputation au sein du monde du travail.

En effet, il arbore un volet répressif, puisqu'il est chargé de contrôler l'application du droit social en entreprise. Il peut constater les infractions au droit comme la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel, les infractions relatives à la traite des êtres humains et au travail forcé, les infractions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux de travail⁵⁷...

Il peut dans certains cas décider du sort d'une procédure, comme c'est par exemple le cas du licenciement d'un représentant du personnel.

Il valide les dispositions du règlement intérieur et peut en exiger des modifications si elles sont contraires aux articles L1321-1 à L1321-3 et L1321-6 du code du travail. Il vérifie notamment les dispositions relatives au dépistage des drogues et alcool en entreprise. Il garantit qu'elles ne soient pas trop attentatoires aux libertés individuelles.

⁵⁷ C. trav. articles L8112-1 à L8124-1 et R8112-1 à R8112-5

L'inspecteur du travail est aussi un interlocuteur privilégié dans le dialogue social des entreprises, notamment en cas de litiges entre les partenaires sociaux, pour lesquels il agit en tant que médiateur.

Il peut encore saisir le juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité dangereuse qu'il aurait constatée ; ou émettre une décision d'arrêt temporaire de l'activité présentant un danger grave et imminent pour la santé ou la vie d'un travailleur. Il est ainsi doté de pouvoirs assez larges en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Les salariés peuvent s'adresser à lui pour la protection des intérêts individuels ou collectifs des membres de l'entreprise. Il pourrait s'agir de cas trop récurrents d'alcoolisation au travail ou de prise de drogue sans aucune réaction de l'employeur, mettant la sécurité des salariés en danger.

L'inspecteur du travail dispose donc d'une pluralité de missions, il est également doté d'un véritable pouvoir de conseil auprès des salariés comme de l'employeur, qu'il peut aider à mener une politique de prévention efficace contre la consommation de substances psychoactives au travail. Auprès des salariés, une prévention impulsée par l'inspecteur du travail prendra immédiatement une certaine de légitimité puisque ce dernier est indépendant de l'employeur.

Ainsi, au travers de la vérification du règlement intérieur, il éclairera l'employeur sur la meilleure façon de dépister les salariés dans le respect du droit ; mais il pourra aussi lui prodiguer des conseils en matière de lutte contre les pratiques addictives au travail, par exemple concernant les pots d'entreprise, qui peuvent être réglementés par le règlement intérieur eux aussi. Ses conseils seront plus précis et spécialisés encore, l'inspecteur ayant la connaissance de beaucoup d'entreprises et bien au fait de leurs pratiques en matière de prévention contre les conduites addictives.

Tout ceci fait donc de lui un interlocuteur privilégié en termes de prévention contre les conduites addictives au travail.

C- L'assistante sociale

Certaines entreprises font intervenir des assistantes sociales⁵⁸ du travail en leur sein pour faciliter le dialogue avec les salariés sur des sujets délicats. Parfois, ce sont les SPST eux-mêmes qui disposent au sein de leur équipe pluridisciplinaire d'une assistante sociale.

L'assistante sociale, diplômée d'Etat, est soumise au secret professionnel, ainsi les échanges qu'elle aura avec les salariés resteront confidentiels.

L'employeur et elle peuvent se mettre d'accord sur la volonté d'impulser une politique de prévention en entreprise spécifiquement relative aux conduites addictives.

Elle peut assister les salariés sur le plan professionnel, notamment en cas de difficultés liées au travail, et donc en cas de risques psychosociaux. Elle sera dès lors une interlocutrice privilégiée dans la prévention de la survenance de l'addiction dès que les signes d'un mal-être apparaîtront.

Sur le plan personnel, elle peut intervenir pour les mêmes raisons si le salarié en fait la demande. Elle pourra accompagner les salariés dans diverses démarches et alerter l'employeur si elle décèle des risques psychosociaux ou des pratiques à risque chez les salariés.

Sa mission n'est pas obligatoire et repose sur le bon vouloir et la sollicitation des salariés mais elle constitue un acteur privilégié pour la mise en place d'une politique de prévention dans l'entreprise.

Tous ces interlocuteurs peuvent intervenir en interne, au sein même de l'entreprise, pour agir en qualité de préventeur des conduites addictives. Cependant, parfois d'autres acteurs peuvent intervenir en matière de prévention des addictions, sans la sollicitation de l'employeur, et en dehors de l'entreprise (§2).

§2 Les acteurs extérieurs sans rapport direct avec l'entreprise

Divers acteurs se partagent cette mission d'intérêt public. D'abord, les pouvoirs publics eux-mêmes, puisque la prévention des conduites addictives relève d'une mission de santé publique

⁵⁸ La profession sera volontairement féminisée dans ce paragraphe dans un souci de simplicité, mais également pour la raison tenant à ce qu'elle soit composée à 96% de femmes.

(A). Ensuite, dans le secteur privé, les associations, établissements et entreprises privées spécialisées impulsent également des actions en faveur de la prévention (B).

A- L'action des pouvoirs publics

L'action des pouvoirs publics⁵⁹ contribue à promouvoir la prévention des addictions au sein de l'entreprise de différentes manières, souvent indirectement. Elle ne vise pas de manière précise les conduites addictives en entreprise, mais plutôt de manière globale, à tous les instants de la vie des individus et en tout lieu.

D'un point de vue législatif, une myriade de textes de loi régit la consommation d'alcool et de substances psychoactives.

Dans l'entreprise, la loi oblige l'employeur à afficher un certain nombre de documents, dont un panneau rappelant l'interdiction de fumer par exemple⁶⁰. La loi intervient au sein de l'entreprise pour protéger la santé publique en termes de tabagisme, mais également en dehors du travail, dans les lieux publics notamment⁶¹.

Lorsqu'il est question d'alcool et de drogues, il en va de même. Le code de la route en son article R234-1 prohibe la conduite même en absence de tout signe d'ivresse manifeste dès lors que le conducteur dépasse le seuil de 0,5 gramme d'alcool par litre de sang. Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun et les jeunes conducteurs, le taux est minoré à 0,2 gramme par litre de sang.

Il s'agit bien d'une mesure répressive, dans le sens où cet article décrit une infraction et ses conséquences. On peut y voir sous un autre angle une volonté de prévenir les accidents par l'interdiction de conduire après avoir consommé une certaine quantité d'alcool. Dès lors, un salarié sachant qu'il devra prendre le volant sera probablement dissuadé de consommer au travail ou avant de partir au travail. On entre ici sur un biais de réflexion plus philosophique selon lequel menacer de punir constituerait une forme de prévention, en ce qu'elle dissuaderait dès lors d'adopter des

⁵⁹ Les pouvoirs publics sont constitués de trois ordres : le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif et le pouvoir judiciaire.

⁶⁰ Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006, qui modifie la Loi n°91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme. Cette loi a été promulguée dans le but de lutter contre le tabagisme et l'alcoolisme afin de protéger la population et en particulier les jeunes des opérations de marketing

⁶¹ *Ibid.*

conduites dangereuses. Cependant, on peut observer par les chiffres que cela ne suffit pas à arrêter la survenance de consommations à risques⁶².

De manière plus frontale, l'article R4228-20 du code du travail prohibe la consommation sur le lieu de travail de toute boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Et l'article d'ajouter que l'employeur, pour des raisons impératives de santé et de sécurité des travailleurs et pour prévenir les risques d'accident, peut prendre les mesures susceptibles de limiter voire d'interdire les boissons sus-citées dès lors que cela est proportionné au but recherché. Ici le législateur impose un cadre concernant les boissons.

L'Etat met aussi à disposition des lignes d'écoutes téléphoniques spécialisées⁶³ et crée souvent des campagnes chocs de préventions contre la drogue et l'alcool, via différents spots publicitaires diffusés dans les médias. Cela permet de sensibiliser les citoyens de manière générale, et par conséquent ces campagnes de prévention profitent à l'employeur car les salariés se trouvent sensibilisés par une entité extérieure à l'entreprise. Le chef d'entreprise peut même dès lors appuyer ses actions de prévention des conduites addictives en interne à l'aide de ces actions gouvernementales pour légitimer son action et donner du sens.

Une recommandation donnée par une entité extérieure à l'employeur fera peut être moins l'objet de défiance de la part des salariés.

B- Le poids des associations et établissements spécialisés

Il existe des établissements et associations extérieurs spécialisés dans la lutte contre les addictions.

Il peut s'agir d'établissements médico-sociaux comme les CSAPA qui agissent auprès des personnes ayant des usages nocifs de substances psychoactives en leur assurant un accueil, une information, des évaluations médicales et psychologiques et une orientation vers les professionnels adéquats. Ces centres aident les sujets à prendre conscience des risques liés à leur consommation addictive, prennent en charge leur diagnostic et les soins reçus. Ils peuvent également les aider à

⁶² V. supra (Introduction)

⁶³ Drogues Info Service. Téléphone : 0 800 23 13 13 (appel gratuit depuis un poste fixe)

Écoute Cannabis. Téléphone : 0 811 91 20 20 (coût d'un appel local depuis un poste fixe)

Écoute Alcool. Téléphone : 0 811 91 30 30 (coût d'un appel local depuis un poste fixe)

Alcool Info Service Téléphone : 0 980 980 930 (coût d'un appel local depuis un poste fixe)

bénéficier d'actions de réinsertion. Ces établissements permettent ainsi en amont de la survenance de l'addiction d'identifier les conduites à risques et d'aider les sujets à se sortir de cette spirale dangereuse. Ils endossent alors un rôle de prévention très important auprès des personnes les plus à risque.

Existent encore les associations privées telles que les Alcooliques Anonymes, SOS Addiction, ou Association Addiction France (parmi tant d'autres) qui jouent un rôle important de prévention avec notamment des actions mises en place lors d'évènements comme des festivals, ou auprès des jeunes dans les lycées, dans des campagnes de prévention sur les réseaux sociaux, via notamment des témoignages d'anciens addicts ou des messages marquants. Ces associations par leurs actions peuvent permettre aux populations d'être plus averties sur les problématiques des consommations à risques et des conduites addictives. Cette sensibilisation pratiquée par les associations spécialisées profite aux employeurs : un salarié sensibilisé au cours de sa vie personnelle reste un salarié sensibilisé dans le milieu professionnel.

L'employeur peut aussi choisir de les solliciter et de les faire intervenir au sein de l'entreprise pour mener ses actions de sensibilisation auprès des salariés.

Ainsi, qu'elle soit proposée par l'employeur, le médecin du travail, les représentants du personnel, l'inspection du travail, les pouvoirs publics ou toute autre entité, la prévention des conduites addictives en entreprise reste une prérogative principalement dévolue à l'employeur. Ce dernier restera le seul responsable en cas d'échec de ladite prévention et de la survenance d'un accident causé par la consommation de substances psychoactives au sein de l'entreprise. A ce titre, il devra mettre en place toutes les mesures possibles pour mener à bien cette mission de prévention des conduites addictives au sein de son entreprise (Chapitre 2).

Chapitre 2 : La mise en place d'une politique de prévention dans l'entreprise

Si une multitude d'acteurs de la prévention sont identifiables au sein et en dehors de l'entreprise dans la lutte contre les addictions, cela ne retire pas à l'employeur sa responsabilité. Les acteurs extérieurs ont pour intérêt la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés, tout comme l'employeur, à cela près qu'il doit également se préserver lui-même, en ce que l'échec de la prévention des conduites addictives et la survenance d'un accident pourrait lui coûter cher. Ainsi, il se montrera diligent et mettra en œuvre assez librement sa politique de prévention en entreprise (Section I), mais non sans respecter quelques encadrements juridiques obligatoires (Section II).

Section I : La liberté de l'employeur dans la mise en place de sa politique de prévention

L'employeur est le chef d'entreprise. En cette qualité, il dispose du pouvoir de déterminer les actions qui seront menées en son sein. Ainsi, il peut déterminer la manière de mettre en place sa politique de prévention des conduites addictives. En effet, la mise en place concrète d'une politique de prévention efficace au sein de l'entreprise est un enjeu primordial de la protection de la santé et de la sécurité des salariés (§1). Cependant, cette politique est adaptable selon les cas d'espèce et les spécificités qui se présentent dans les entreprises (§2).

§1 L'importance d'une prévention efficace pour la pérennité de l'entreprise

L'employeur a tout à gagner à mettre en place une politique de prévention efficace. En effet, d'un point de vue interne, elle est garante de la bonne marche de l'entreprise. En cas d'échec de la prévention et de survenance d'un accident, c'est le climat social et l'activité même de l'entreprise qui pourraient être menacés (A). Mais vis-à-vis de l'extérieur, la politique de prévention est importante également puisqu'il en va de l'image que l'entreprise renvoie au monde (B).

A- Un enjeu interne : la bonne marche de l'entreprise

1- Un enjeu collectif au travail

La mise en place d'une prévention efficace des conduites addictives en entreprise repose sur un enjeu évident de sécurité collective. En effet, selon l'ANPAA (Association nationale de

prévention en alcoologie et addictions) l'alcool serait responsable de 10 à 20% des accidents du travail⁶⁴. Ainsi, en 2019 on recense 539 833 accidents du travail : selon les chiffres de l'ANPAA, entre 54 000 à 108 000 de ces accidents seraient dûs à l'alcool.

Ce nombre impressionnant d'accident correspond à autant d'augmentation des cotisations ATMP (accident de travail et maladie professionnelle) pour les entreprises concernées ; d'un point de vue purement financier, l'entreprise a donc intérêt à tout mettre en oeuvre pour que les accidents n'arrivent pas, et donc mener une politique préventive efficace en matière d'alcool et de drogue. De plus, la survenance d'accidents du travail peut mener à des arrêts de travail plus ou moins longs, affectant les effectifs et répartissant la charge de travail du salarié absent sur les autres employés.

De plus, l'addiction ou les conduites addictives d'un salarié peuvent instaurer malgré lui une ambiance délétère au travail. Certaines personnes sous l'emprise de substances ont des comportements à risque, sont agressives, ou au contraire trop nonchalantes... La sécurité des collègues étant mise en péril, l'harmonie des équipes peut s'en trouver affectée, cela d'autant plus lorsque la situation du salarié est récurrente et que des actions ne sont pas mises en place pour préserver la sécurité des travailleurs.

On peut alors envisager qu'un salarié puisse exercer son droit d'alerte et/ou son droit de retrait⁶⁵ face à une situation trop dangereuse dans laquelle un collègue, visiblement en état d'ébriété, serait susceptible de mettre en danger sa vie et celle des autres. L'exercice de ce droit affecte nécessairement la bonne marche de l'entreprise puisqu'un salarié sinon plusieurs arrêteraient de travailler simultanément, ce qui pourrait arrêter l'activité du service concerné.

La difficulté parfois peut tenir en ce que certains salariés, pour tenir un rythme de travail effréné, ont besoin de consommer des substances psychoactives excitantes. Certains employeurs ferment les yeux sur ces pratiques, car ils savent qu'ils en tirent des bénéfices de par la productivité accrue des salariés après la prise desdites substances. Cela ne soustrait pourtant en rien le risque induit pour la santé et la sécurité du consommateur et des autres salariés. L'arrêt de la consommation de ces substances menace en lui-même la bonne marche de l'entreprise, ou au moins du service dans lequel la ou les personnes exercent leurs fonctions. En effet, leur productivité s'en

⁶⁴BECK François, Liens entre usages de substances psychoactives (SPA) et milieu professionnel, Baromètre INPES 2010

⁶⁵V. supra (Partie 1 - Chapitre 1 - Section 1 - Paragraphe 1 - C)

verrait diminuée. C'est la raison pour laquelle parfois les employeurs sont peu regardants sur les pratiques de leurs employés.

Pourtant, comme évoqué précédemment, l'addiction au travail peut entraîner, en cas d'accident du travail, une augmentation du taux de la cotisation ATMP, un arrêt de travail et donc une réduction des effectifs et des tensions dans les équipes... Tant de raisons, touchant l'entreprise en son sein, pour l'employeur de mener à bien une politique de prévention efficace.

2- Un enjeu individuel : la question des risques psychosociaux

L'enjeu individuel de la lutte contre les conduites addictives en entreprise rejoint la question de la qualité de vie et des conditions de travail, et de manière plus générale du bien être au travail. En effet, nul n'ignore que le travail puisse causer un mal-être chez le salarié, ou amplifier un mal-être déjà présent. Ce mal-être au travail peut être un facteur d'enclenchement des conduites addictives.

Il appartient donc à l'employeur d'empêcher le travail de devenir un facteur d'apparition de la conduite addictive des salariés. Cela rejoint la question des RPS⁶⁶. Lutter contre les RPS revient à prévenir l'apparition de conduites addictives chez les salariés.

En effet, la prise de substances psychoactives, lorsqu'elle survient, trouve sa source dans divers besoins auxquels le salarié peut faire face au travail. On l'a vu, dans leurs recherches Renaud Crespin, Dominique Lhuilier et Gladys Lutz⁶⁷ distinguent quatre modes de consommation en lien avec le travail :

- anesthésier l'affect et les pensées
- désinhibition et stimulation
- récupération
- facteur d'intégration et d'entretien des liens sociaux

⁶⁶ V. p26

⁶⁷ Ibid. p18

Ainsi on constate que les motivations à la consommation au travail sont nombreuses, il est important pour l'employeur d'exercer son pouvoir efficacement, en s'attardant notamment sur la qualité de vie au travail.

Cette notion peut être par exemple abordée par l'employeur via la conclusion d'une charte éthique. Elle poserait des principes que l'employeur s'engagerait à respecter en matière par exemple de lutte contre les RPS, de droit à la déconnexion, etc.

Le salarié comme l'employeur pourront invoquer cette charte si l'employeur la contractualise (c'est-à-dire la rajoute au contrat de travail du salarié par un avenant) ou l'incorpore au règlement intérieur. La charte aura alors force obligatoire. Sinon, la Cour de cassation applique la théorie de l'engagement unilatéral à la charte éthique, c'est-à-dire que l'engagement acquiert force obligatoire : l'employeur sera contraint de respecter les engagements contenus dans ladite charte.

En résumé, la gestion des risques psychosociaux est donc primordiale puisque l'employeur se doit d'être diligent et d'offrir à ses salariés des conditions de travail qui ne puissent les mener à un mal-être qui les pousse à consommer.

B - Un enjeu externe : l'image de l'entreprise

L'entreprise est une personne morale à part entière, une entité vivante qui évolue dans l'économie du marché et qui interagit avec l'extérieur.

Les pratiques addictives ou l'addiction d'un ou plusieurs salariés au sein de l'entreprise peuvent ainsi avoir des répercussions sur les rapports de l'entreprise avec cet extérieur, à différents niveaux. C'est à ce titre que la prévention est un réel enjeu au sein de l'entreprise, notamment en termes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

1- Prévenir l'addiction, un enjeu de RSE

Il n'existe pas de définition expresse de la RSE. Il faut retenir que les entreprises via leur démarche de RSE cherchent à s'inscrire de manière viable dans l'économie tout en ayant un impact positif sur la société. Les préoccupations principales de la RSE sont l'écologie et le développement durable mais le progrès social et le bien-être au travail font partie intégrante de la notion puisqu'ils sont un enjeu d'actualité dans le monde professionnel.

Ainsi le fait pour une entreprise d'afficher clairement au monde une politique claire de bien-être au travail et de lutte contre les addictions lui permet d'obtenir une image positive qui peut favoriser son attractivité et faire perdurer son activité.

Cet engagement en faveur de la RSE, tout comme la lutte contre les RPS abordée précédemment, peut passer par la rédaction de charte d'entreprises sur la qualité de vie au travail ou pourquoi pas, une charte éthique spécialisée sur les addictions.

De plus, certains milieux d'activités sont plus touchés que d'autres par les questions des conduites addictives. L'INPES a sorti un baromètre en 2010⁶⁸ dans lequel figure un tableau de comparaison des consommations de substances psychoactives par secteurs d'activités professionnelles.

Il ressort de ces données que les secteurs où l'usage quotidien d'alcool et sa consommation ponctuelle importante (6 verres ou plus lors d'une même occasion) sont les secteurs de l'agriculture et de la pêche (16,6% d'usage quotidien contre 7,7 pour l'ensemble des actifs, c'est à dire les 16 à 64 ans) et de la construction (13,4% d'usage quotidien de l'alcool). Sont touchés aussi par les consommations ponctuelles importantes mensuelles les secteurs de l'industrie et de l'hébergement et la restauration.

On constate que l'industrie du spectacle, en plus de l'alcool, est la plus touchée par la prise de substances illicites : cocaïne, cannabis et ecstasy. L'explication se trouve dans le fait que beaucoup de ces consommations se font dans le milieu de la nuit, plus sensible encore aux conduites addictives et festives que tous les autres milieux.

A ce titre, les entreprises de ces divers secteurs d'activités auraient à gagner à composer des textes en faveur de la RSE et de la santé de leurs salariés pour afficher au monde la politique de lutte contre les conduites addictives. Cela pourra notamment aller en faveur de l'embauche puisque les générations actuelles sont fortement concernées par les valeurs de l'entreprise dans lesquelles elles envisagent de travailler.

⁶⁸BECK François, *Liens entre usages de substances psychoactives (SPA) et milieu professionnel*, Baromètre INPES 2010

2- Préserver l'image de l'entreprise

Il va de soi que l'employeur n'a rien à gagner à ce que ses salariés aient des conduites addictives au sein de son entreprise. L'entreprise interagit avec d'autres entités extérieures : cocontractants, clients, consommateurs, partenaires, sous-traitants...

Les salariés au cours de leur travail sont amenés à rencontrer des personnes extérieures et représentent l'image de leur entreprise. Ils vont devoir participer à la fourniture de bien ou de service que l'entreprise produit.

Si des conduites addictives survenaient au sein des effectifs, les risques d'accident seraient accrus. En cas d'accident du travail le cycle de production pourrait être ralenti, ce qui aurait des répercussions sur les clients. Parfois, c'est la prestation même chez un cocontractant qui pourrait être mise à mal, et mener à des pertes financières.

L'image renvoyée auprès des clients et utilisateurs des services de l'entreprise pourrait être entachée puisque serait exposée au monde une véritable carence de sécurité. Les répercussions pourraient alors être très lourdes pour l'entreprise, surtout lorsque l'on connaît le poids des réseaux sociaux, et combien une réputation peut être entachée rapidement aux yeux du monde entier. Dans un monde où l'image est reine, la réputation et la crédibilité d'une entreprise peut être entachée par les conduites addictives des salariés.

De plus, un salarié en état d'ébriété ou sous l'empire de drogues sera moins productif, et pourrait causer un accident autant préjudiciable à sa personne qu'aux tiers, qu'ils soient salariés de l'entreprise ou clients, usagers, consommateurs, sous-traitants, partenaires...

La prévention des conduites addictives permet donc de lutter en amont de la survenance de ces incidents et de garantir à l'entreprise de garder toute la maîtrise de son image vis-à-vis des tiers.

§2 La flexibilité dans la mise en place de la politique de prévention

Pour l'entreprise, la lutte contre les conduites à risques n'est pas uniquement un enjeu interne, mais il est également fondamental pour son activité et sa prospérité. L'employeur devra dès lors adapter sa politique de prévention en fonction des situations qui se présenteront à lui. Comme son nom l'indique, "la prévention" tend à "prévenir" la survenance de conduites addictives. Mais si

celles-ci sont déjà présentes, la prévention tendra alors à éviter leur aggravation, voire d'améliorer l'état de santé des personnes concernées.

A- La prévention en amont de l'apparition des conduites addictives

1- L'évaluation des risques par l'employeur

Le code du travail impose à l'employeur d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités⁶⁹. Cette obligation est précisée à l'article L4121-3 qui dispose :

“L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.”

L'article ensuite énumère que le CSE et les centres de SPST sont de concours avec l'employeur pour procéder à une évaluation efficace des risques dans l'entreprise.

L'évaluation des risques en entreprise est consignée dans un document unique, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)⁷⁰. Le code du travail prévoit que le document doit être mis à jour au moins une fois par an et systématiquement dès l'apparition d'un nouveau risque dans l'entreprise. De plus, depuis la loi du 2 août 2021⁷¹ s'appliquant à compter du 31 mars 2022, ce document doit être gardé dans toutes ses versions possibles, pendant 40 ans minimum, soit le temps de la carrière d'un salarié. Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les membres du CSE, le SPST, les agents de l'inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de SS⁷². De plus, le DUERP doit être maintenant dématérialisé via un portail numérique sécurisé.

A ce titre, il doit consigner les risques au sein de l'entreprise concernant la consommation de substances psychoactives, notamment avec la liste des postes de travail hypersensibles alcool et drogue, en plus du règlement intérieur. Ces postes sont les postes pour lesquels des risques

⁶⁹C. trav. article L4121-2

⁷⁰ C. trav. article L4121-3-1

⁷¹ *Ibid.* p32

⁷² C. trav. article R4121-4

d'accident grave interviendraient en cas de défaillance de la part du salarié, et donc de consommation de substances psychotropes. Il s'agit notamment, à titre d'exemple jurisprudentiel donné par le CE, de postes impliquant la conduite d'engins (automobile, véhicules de chantier, de manutention...) mais également la manipulation de produits dangereux, le travail en hauteur, manipulation de l'électricité... Ceci permettra de mettre en place des actions de dépistage au sein des équipes à tout moment chez les titulaires de ces postes.

Il doit consigner les risques d'accidents liés à la consommation de ces substances mais peut également consigner les situations dans lesquelles les salariés seraient exposés à une consommation : pot de célébrations, déjeuner d'affaires... Ceci permet d'organiser des opérations de sensibilisations ciblées sur ces postes en questions, de mettre en place des procédures en cas d'état d'ébriété d'un salarié et de troubles du comportement.

Il peut également relever les postes où les salariés ont accès à des substances psychoactives addictives (métier de production et de vente d'alcool par exemple).

Outre le DUERP, l'employeur peut évaluer les risques psychosociaux au sein de ses équipes, notamment ceux liés à des tensions, des isolements, des conflits, l'ennui, la charge émotionnelle, la répétitivité, le manque de reconnaissance, pénibilité...

Au regard de l'activité de son entreprise, il doit pouvoir évaluer les risques psychosociaux selon les postes de travail et les circonstances pour empêcher l'apparition de souffrance au travail et éviter l'apparition de toute conduite addictive chez ses salariés.

Ceci se mesure également selon la population salariée embauchée, les milieux sociaux, et les âges.

2- La sensibilisation et la mise en place de protocoles d'action

Au regard de l'évaluation des risques, l'employeur peut par exemple s'aider d'une équipe en constituant une commission RPS ou un comité de pilotage RPS ou QVT(qualité de vie au travail) au sein de son entreprise, regroupant une équipe pluridisciplinaire aux différentes qualifications : représentants du personnel, médecin du travail, RH, managers... Un tel comité pourrait travailler à mener des actions de prévention et de sensibilisation ciblées selon les besoins évalués au sein des effectifs selon les catégories socio-professionnelles, les indicateurs évalués au préalable (par exemple, le nombre de dépistage positif alcool ou drogue sur l'année précédente).

Si une CSSCT existe au sein de l'entreprise, les actions et évaluations de cette dernière sur les évaluations et analyses de risques professionnels peuvent aider à obtenir des indicateurs sur les

consommations en entreprise afin d'agir à la source et conformément aux besoins particuliers liés à l'entreprise, son contexte et son activité.

Le mise en place de protocole d'action dépend en effet de l'activité propre de l'entreprise, de l'effectif des salariés, et de ses capacités d'action.

Si le DUER est un outil privilégié pour faciliter l'identification des postes à risque, il ne faut cependant pas seulement viser ces derniers car la prévention doit toucher toutes les catégories de postes.

Nombreux sont les juristes d'entreprise qui se voient contactés d'urgence par des managers lorsqu'un des salariés a un comportement suspect au travail, car dans un tel cas se pose la question du dépistage, des droits et devoirs de chacun. Si nul doute n'existe sur l'impossibilité de laisser un salarié en état d'ivresse sur son poste de travail, la procédure entourant une telle situation est assez floue. Que faire en cas de refus du salarié de procéder à un test de dépistage ? Que faire si le test est positif ? Qui peut raccompagner le salarié chez lui ? Faut-il sanctionner systématiquement ?

C'est à ce titre qu'une communication efficace est nécessaire et que l'information du personnel et de l'encadrement est primordiale. Faire intervenir des entreprises ou associations extérieures spécialisées dans le sujet peut également être envisagé⁷³.

Les personnels sur des postes hypersensibles drogue et alcool peuvent notamment recevoir des formations de sécurité spécifiques dans ces domaines, afin de leur exposer les risques et de leur apprendre les bons réflexes face à un collègue en état d'ébriété ou qui serait sous l'empire de la drogue.

Il est impératif que les salariés soient informés sur les risques pour leur santé et leur sécurité liés aux conduites addictives. Ils doivent avoir connaissance du règlement intérieur et de la législation concernant la consommation de substances psychoactives et le travail.

Les encadrants doivent également bien connaître la procédure à suivre en cas de suspicion d'état d'ébriété ou de consommation de drogue chez un salarié.

Les SPST doivent être mis à contribution ainsi que tous les acteurs internes et externes de l'entreprise⁷⁴ pour mener à bien cette mission de prévention.

⁷³V. supra (Partie 1 - Chapitre 1 - Section II - Paragraphe 2)

⁷⁴V. supra (Partie 1 - Chapitre 1)

L'employeur peut décider d'encadrer les pots d'entreprise et les repas d'affaires dans le règlement intérieur pour plus de sécurité. Lors d'un pot de départ par exemple, s'assurer que les salariés rentrant au volant ne soient pas dans l'illégalité⁷⁵, ne pas mettre d'alcool à profusion. Les pots d'entreprises peuvent être encadrés par l'employeur via le règlement intérieur.

Il peut y autoriser la consommation d'alcool mais prévoir par exemple des délais suffisant avant que les salariés repartent en voiture ou avant le retour aux activités dangereuses⁷⁶. Des éthylotests pourront être mis à disposition des salariés. La quantité d'alcool mise à disposition pourra être limitée, et le règlement intérieur pourra prévoir que de la nourriture sera systématiquement mise à disposition pendant les pots afin d'éviter que certains ne consomment le ventre vide, cela accélérant le pic alcoolémique.

Ceci n'est qu'un exemple parmi la myriade de possibilités que l'employeur peut choisir de mettre en place en termes de mesures préventives au sein de son entreprise pour respecter son obligation légale. Cette dernière est suffisamment générale pour qu'il lui faille envisager toutes les hypothèses possibles et les solutions appropriées.

Il doit, comme abordé précédemment, arborer une politique de prévention des facteurs d'apparition des conduites addictives (travail pénible, RPS...).

Enfin, l'employeur comme les salariés doivent pouvoir reconnaître les indicateurs d'alerte laissant supposer l'existence de conduites addictives chez un salarié : retards fréquents, manque de productivité, manque d'investissement, absentéisme, comportement étrange...

L'action de prévention doit porter sur tous ces aspects pour favoriser une politique préventive efficace et dans laquelle chacun des acteurs est proactif, y compris les salariés.

B- La prévention de l'aggravation d'une conduite addictive apparue

Bien que la prévention ait été mise en place, il arrive tout de même que des salariés s'adonnent à la consommation de substances psychoactives. A ce titre, il est important pour les équipes de savoir réagir de manière efficace pour prévenir la survenance d'accidents du travail.

⁷⁵ C. route article R234-1

⁷⁶ Il faut savoir qu'un verre d'alcool standard est éliminé en environ 1h30.

1- Des actions de réaction immédiate

Les précédentes démonstrations ont exposé l'importance de mettre en place en amont un protocole de réaction face à un salarié qui aurait consommé.

En effet, l'importance pour le personnel encadrant de savoir réagir immédiatement ne se discute plus face à l'impératif de sécurité individuelle et collective.

Le code du travail interdit de laisser séjourner au sein de l'entreprise une personne en état d'ivresse⁷⁷ : l'employeur risque alors une amende de 3750 euros par infraction constatée, c'est-à-dire autant de fois qu'il y a de salariés ivres dans l'entreprise. La responsabilité civile de l'employeur est engagée au titre de l'article 1384 du code civil en cas de dommage causé à des tiers par le salarié. De plus, l'employeur qui laisserait un salarié évoluer sur son lieu de travail dans un tel état s'expose en cas d'accident à la reconnaissance de sa faute inexcusable⁷⁸.

Enfin, il peut voir sa responsabilité pénale engagée au titre de mise en danger délibérée d'autrui, faute d'imprudence ou de négligence ou encore manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement⁷⁹.

Mais le code de la route prohibe également la conduite en état d'ivresse, et laisser le salarié partir seul engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident. En effet, la législation de la sécurité sociale continue à s'appliquer sur le trajet de retour du travail, et ne fait pas disparaître le lien de subordination qui le lie à l'employeur.

Il serait préférable de faire venir une personne de son entourage pour le raccompagner chez lui.

En effet, l'employeur reste responsable du salarié et de sa sécurité. Si un collaborateur le ramène chez lui sur ordre de l'employeur et que l'infortune fait qu'un accident de trajet survient, il s'agira d'un accident du travail pour le salarié raccompagnateur et d'un accident de trajet pour le salarié raccompagné. Il s'agit pour l'employeur d'éviter de faire prendre le moindre risque à ses autres salariés.

⁷⁷C. trav. article R4228-21

⁷⁸La faute inexcusable de l'employeur correspond au manquement de ce dernier à son obligation de sécurité de résultat révélé par l'apparition d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'employeur aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le prévenir.

⁷⁹V. supra (Partie 1 - Chapitre 1 - Section 1 - Paragraphe 1 - B)

Si raccompagner le salarié est impossible, il faudra veiller à le maintenir dans l'entreprise, dans un lieu où ce dernier ne sera pas susceptible de causer de dommage à lui-même ni aux tiers, jusqu'à ce que les effets de l'alcool et/ou de la drogue se dissipent.

Parfois, les salariés en état d'ébriété ou ayant consommé des drogues peuvent avoir des comportements agressifs voire violents : rien n'empêchera l'employeur de demander le concours des forces de l'ordre dans les cas trop délicats, pour les mêmes raisons : maintenir l'ordre et la sécurité de ses salariés dans l'entreprise.

Il convient de rappeler que les salariés disposent de droits fondamentaux qui ne s'évaporent pas au sein de l'entreprise. A ce titre, bien que le salarié ne soit plus sobre, il est primordial pour l'employeur de garantir le respect de sa dignité et de faire raccompagner le salarié en toute discrétion sans que s'ébruite la rumeur dans toute l'entreprise, d'autant que la raison de la consommation trouve souvent sa source dans un mal-être dont l'origine est professionnelle ou non.

2- La mise en place d'actions de suivi personnalisées

Au titre de l'origine plurielle que peut avoir la consommation du salarié, il n'est pas systématique qu'un salarié en état d'ébriété ou étant sous l'empire de la drogue sur son lieu de travail soit sanctionné, surtout lorsque celui-ci n'a causé aucun dommage ni porté atteinte à la santé et la sécurité de ses collègues.

L'aspect délicat de l'addiction est qu'il s'agit d'une pathologie, et sanctionner quelqu'un au titre de sa pathologie est interdit⁸⁰.

L'employeur choisira en premier lieu de favoriser le dialogue avec le salarié, en l'orientant vers la médecine du travail. En effet, le code du travail prévoit que l'employeur ou le salarié peut solliciter un rendez vous pour son salarié en dehors des rendez-vous ponctuels⁸¹. Ce rendez-vous avec le médecin du travail pourra permettre d'amorcer un dialogue sur les raisons ayant poussé le salarié à consommer. Selon les cas, il permettra de mettre en place un accord entre le salarié et le

⁸⁰ V. Supra (Partie 2 - Chapitre 2)

⁸¹C. trav. article R4624-34

médecin, ou favoriser la mise en place d'un parcours de soin si nécessaire auprès d'établissements spécialisés.

Cette discussion peut également être engagée entre le salarié et le responsable RH ou le manager.

La grande question reste celle du respect de la dignité du salarié et de la confidentialité des échanges. Le salarié qui viendrait à se confier sur un mal-être personnel ou professionnel doit pouvoir le faire en toute confiance et sans que cela puisse avoir de répercussions par la suite sur son emploi.

De plus, lorsqu'une origine professionnelle est dénoncée par le salarié, l'employeur devra mettre en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser cette situation de mal-être au regard de son obligation de santé et de sécurité, au risque de voir reconnaître sa faute inexcusable en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

L'employeur pourra, comme le médecin, du travail l'orienter vers des structures adaptées ou lui donner le contact d'association ou d'établissement spécialisés en addictologie. Rien ne l'y oblige mais cela ferait preuve de sa bonne foi et d'une considération réelle pour la santé de ses salariés. Il pourra encore solliciter le concours d'une assistante sociale pour accompagner le salarié en toute indépendance.

Ainsi, beaucoup de moyens peuvent permettre à l'employeur de prévenir et de réagir face aux conduites addictives du salarié. Cependant, il ne dispose pas d'une liberté totale dans son action.

Section II : Le nécessaire encadrement juridique des mesures préventives en entreprise

Si la prévention a pour but essentiel d'éviter la survenance des conduites addictives et à fortiori d'accidents du travail en entreprise, les mesures prises par l'employeur pour limiter lesdites conduites ne doivent pas être trop attentatoires aux droits et libertés des salariés dans l'entreprise. A ce titre le droit intervient en imposant un cadre juridique afin d'éviter les dérives (§1), pourtant cela mène à des désaccords de la part des Hautes Cours des deux ordres de juridiction français (§2).

§1 La prévention, indissociable du pouvoir de direction et de contrôle

Ce qui distingue l'employeur du salarié au contrat de travail est bien le lien de subordination qu'exerce l'employeur sur son cocontractant. De ce lien de subordination découle pour l'employeur le pouvoir de diriger le salarié, de lui appliquer les règles qui lui sont propres, et de contrôler son activité. Cependant, ces pouvoirs ne sont pas supra légaux et ne peuvent permettre à l'employeur de violer les droits fondamentaux des salariés. Ils sont soumis au respect de bases légales claires (A) mais tout en ayant la possibilité d'aller au-delà dans certaines mesures et à certaines conditions (B).

A- Le respect des bases légales

Nous l'avons vu, le législateur est intervenu plusieurs fois pour réglementer la consommation d'alcool de manière générale dans la société, mais également au sein de l'entreprise. Ces diverses réglementations se retrouvent au travers de différents codes : code du travail, code pénal, code de la route, code de la santé publique...

Ces textes constituent les bases essentielles appliquées en entreprise, avec notamment :

Au code du travail :

- l'interdiction de boire en entreprise, sauf certains alcools (le vin, la bière, le cidre et le poiré) : article L4228-20.
- l'interdiction de laisser séjourner une personne en état d'ivresse dans l'entreprise : R4228-21.
- l'interdiction de donner de l'alcool à titre d'avantage en nature en entreprise : R3231-16.
- L'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés : L4121-1.
- *“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”* article L1121-1.
- Le règlement intérieur ne peut apporter aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. L1321-2.

Au code de la route :

- L'interdiction de conduire en état d'ivresse : à savoir avec une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,50 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre. Article R234-1.
- L'interdiction de conduire sous l'empire de stupéfiants : 2 ans d'emprisonnement et 4500€ d'amende. S'il s'y ajoute une positivité à l'alcool selon les dispositions de l'article précédent, la peine est portée à 3 ans et 9000€ d'amende. Article L235-1 I.

Au Code Civil :

- *“Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer”*. Article 1382. Une personne en état d'ivresse n'échappe pas à cette responsabilité civile.

Au Code de la Santé publique :

- L'usage d'une substance classée comme stupéfiant est punie d'un an d'emprisonnement et de 3750€ d'amende. Les personnes commettant ce délit peuvent à titre de peine complémentaire se voir soumises à l'obligation de pratiquer un stage de sensibilisation aux dangers de l'usage des stupéfiants. Article L3421-1.

Cette liste non exhaustive démontre que le droit s'est emparé par diverses manières de la question des addictions en entreprise.

Ainsi, les drogues et l'alcool ont un tel effet sur les individus qu'il était absolument nécessaire de réglementer ces dernières. Les règles générales ou spécifiques édictées par le droit concernant la consommation de stupéfiants et d'alcool au travail participent au maintien d'un ordre général dans la société. Elles veillent à s'appliquer sans autre intervention de l'employeur dans l'entreprise.

Cependant, il peut décider d'aller au-delà encore et de les préciser.

B- La possibilité d'aller au delà du légal

On imagine qu'un employeur tout à fait engagé dans la lutte contre les addictions veuille imposer une interdiction totale, absolue et définitive de toute consommation d'alcool et de substances psychotropes au travail. Il semble en effet que cela soit la meilleure démarche à suivre

pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

Cependant, ce n'est pas la position du Conseil d'Etat qui par un arrêt du 12 novembre 2012 est venu poser le principe selon lequel l'employeur ne peut pas poser une interdiction générale et absolue de l'alcool dans son règlement intérieur⁸².

En effet, l'article L1321-3 du code du travail dispose que le règlement intérieur ne peut apporter aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Ainsi, l'employeur a la possibilité d'imposer des restrictions plus strictes que la loi (c'est-à-dire des dispositions de l'article R4228-20 du code du travail) mais seulement dans la mesure où cette interdiction est justifiée et proportionnée au but poursuivi. On envisage donc ici des situations de danger ou de risque justifiant l'interdiction de l'alcool à certains moments ou à certains postes, par exemple la manipulation de substances dangereuses, le travail en hauteur, la conduite d'engins... Ces postes là, considérés comme postes à risque, peuvent faire l'objet d'une interdiction totale de consommer de l'alcool.

Mais une interdiction générale et absolue (s'appliquant à tout moment et à tous les salariés), au regard de la Haute Cour administrative, est disproportionnée et porte atteinte aux libertés individuelles des salariés.

Il ressort de l'article de Renaud Crespin, Dominique Lhuilier, Gladys Lutz⁸³ qu'en tout état de cause, une interdiction de l'alcool en entreprise ne porte pas spécifiquement les fruits que l'on attend d'elle. En effet, les auteurs expliquent que cette interdiction peut mener les salariés à adopter des comportements de dissimulation ou de contournement. Ces derniers, pour contourner l'interdiction, consommeraient en cachette ou avant d'arriver en entreprise, et simuleraient un état "normal". Chez les salariés déjà en situation de dépendance, le problème ne sera alors pas réellement éradiqué mais seulement délocalisé. Ainsi, une interdiction absolue et générale n'est de toute façon pas une solution au problème des conduites addictives en entreprise.

Il est possible cependant pour l'employeur de prévoir également dans son règlement intérieur la possibilité de procéder à des fouilles au sein des casiers ou des sacs, pour prévenir l'introduction de toute substance au sein de l'entreprise.

⁸² CE 12 novembre 2012 (n° 349365)

⁸³ *Ibid.* p18

Il peut également encadrer par son règlement intérieur les consommations d'alcool lors des pots organisés par l'employeur. Les boissons seulement autorisées seront le vin, la bière, le cidre et le poiré au sein de l'entreprise⁸⁴ et l'employeur devra veiller à mettre à disposition des boissons non alcoolisées et de la nourriture, mais il peut aussi ne mettre à disposition aucune boisson alcoolisée. Si le pot se déroule en dehors de l'entreprise, il sera tout de même conseillé d'appliquer les mêmes règles que celles prévues au règlement intérieur et à l'article R4228-20 du code du travail, puisque l'employeur restera responsable de ses salariés, présents sur son invitation et restants sous lien de subordination.

L'employeur va également, dans sa politique de prévention des risques professionnels liés à l'addiction, pouvoir intégrer à son règlement intérieur, la possibilité de contrôler les salariés et leur consommation d'alcool et de produits stupéfiants par des tests de dépistage. En revanche, ces tests ne seront possibles, d'après le Conseil d'Etat, que sur des postes hypersensibles drogue et alcool.

§2 Le désaccord des Hautes Cours sur la nature des tests de dépistage

Le moyen pour l'employeur d'avoir le cœur net sur la consommation réelle ou pas d'un salarié réside dans un petit outil : le test de dépistage. Qu'il s'agisse d'alcootest ou de test de dépistage salivaire anti-drogue, il a la possibilité de le faire pratiquer sur ses salariés. Cependant, la nature du test fait l'objet d'un désaccord entre les deux Hautes Cours.

A- La position du Conseil d'Etat : un rôle préventif

Le Conseil d'Etat s'est prononcé dès 1980 concernant les tests de dépistage d'alcoolémie en entreprise⁸⁵. La seule exigence attendue de ces tests était que leur pratique soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En effet, le droit à la vie privée et à l'intégrité physique sont menacés dans un tel cas, et en poussant plus loin, lorsqu'on envisage l'addiction comme un état pathologique, le secret médical serait menacé par la même occasion en laissant n'importe qui pratiquer un test de dépistage sans encadrement.

⁸⁴ C. trav. article R4228-20

⁸⁵CE, Section, 1 février 1980, Peintures Corona (n°06361), Recueil Lebon

Dans ses conclusions, le commissaire du gouvernement décrit le test de dépistage comme un “témoignage forcé contre soi-même” et décrit cela comme un mode d’investigation qui porte atteinte à la dignité humaine.

Peu de temps après, le Conseil d’Etat a affirmé le caractère non disciplinaire de l’alcootest en affirmant que la soumission à son épreuve ne peut permettre à l’employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire⁸⁶. Le test d’alcoolémie ne peut servir qu’à prévenir et faire cesser une situation dangereuse.

On comprend donc que le dépistage pour le Conseil d’Etat a une visée purement préventive. Il s’agit de tester pour écarter un salarié de son poste en cas de résultat positif, afin de prévenir la survenance d’accident ou de dommage, et garantir la sécurité des personnes et des biens, sans possibilité de servir de base à une sanction disciplinaire.

Concernant les drogues, le Conseil d’Etat a affirmé la possibilité de soumettre les salariés à des tests de dépistages dans une décision du 5 décembre 2016⁸⁷. Ces tests lorsqu’ils sont pratiqués par l’employeur sont des tests salivaires impliquant l’introduction dans la bouche d’un goupillon et le recueil de salive. Il ne représentent étonnement pas aux yeux de la Haute Cour administrative un acte biologique ni une atteinte à l’intégrité physique de la personne.

Il peut dès lors être réalisé par un salarié de l’entreprise, responsable hiérarchique de la personne testée. Le résultat des tests n’est pas couvert par le secret médical, cependant il est demandé aux personnes les pratiquant (supérieur hiérarchique, manager) de garder le secret professionnel sur celui-ci.

L’information principale de cet arrêt reste que ces tests sont uniquement praticables sur des postes identifiés dans le règlement intérieur comme “hypersensibles drogue” et le salarié doit avoir la possibilité d’en contester le résultat et de demander une contre expertise médicale à la charge de l’employeur.

Encore ici ressort le caractère préventif que veut allouer le Conseil d’Etat au dépistage : tout le monde ne peut être contrôlé, par respect du droit à la vie privée. Les seules personnes devant lesquelles ce droit s’incline sont celles qui occupent des postes revêtant une particulière sensibilité

⁸⁶CE, 12 nov. 1990, n° 96721 : JurisData n° 1990-644758 ; RJS 1991, n° 178

⁸⁷CE, 5 décembre 2016, Société Sogea Sud (n°394178)

en matière de sécurité. On cherche de manière claire à prévenir les accidents. Le droit à la vie privée s'incline uniquement dans l'hypothèse d'une menace pour la sécurité individuelle et collective des travailleurs⁸⁸.

B- La position de la Cour de cassation : un rôle répressif

Cette position est à demi partagée par la Cour de cassation. En effet, pour sa part elle admet que le résultat positif de l'alcootest puisse justifier une sanction disciplinaire⁸⁹.

Elle précise même que le recours à l'alcootest ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, s'inscrivant à contre-courant du Conseil d'Etat, mais également de la Cour Européenne des Droits de l'Homme qui avait affirmé le contraire : selon cette dernière, il est possible d'invoquer l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur le droit au respect de la vie privée⁹⁰.

La Cour de cassation justifie sa position en précisant qu'il n'y a pas d'atteinte aux libertés fondamentales dès lors que les modalités de contrôle permettent la contestation du résultat et qu'un état d'ébriété, au regard du poste du salarié, serait de nature à exposer les personnes à un danger constitutif d'une faute grave.

La justification du caractère sanctionnateur du contrôle d'alcoolémie trouve dès lors sa source dans l'impératif de sécurité que doit assurer l'employeur, mais aussi dans la faute commise par le salarié qui par sa consommation va à l'encontre du règlement.

D'ailleurs, le simple fait de refuser de se soumettre au test constitue en lui-même une faute susceptible de sanction lorsque les conditions de mise en place du test sont licites.

Même face à une charte éthique prévoyant que le contrôle d'alcoolémie ait pour objet de faire cesser une situation dangereuse et non pas de faire constater une faute⁹¹, la Cour de cassation retient que le règlement intérieur, lui, prévoyait cette possibilité pour les salariés occupants des

⁸⁸ De plus, le Conseil d'Etat dans un arrêt de 2019 (Conseil d'Etat, 1/4, 9 juillet 2019 n°0420434) a confirmé la possibilité pour l'employeur d'établir une tolérance zéro alcool lorsque cela est proportionné au but recherché. En l'espèce le règlement intérieur établissait une liste précise des postes en question, et la disposition a été jugée proportionnée et justifiée au regard de la nature des postes en question

⁸⁹Cass. soc. 22 mai 2002, SA Piani c/ Vaisseau, (n°99-45.878), confirmé par Cass., soc. 31 mars 2015 (n°13-24.410), commentaire du Pr. Bernard BOSSU

⁹⁰ CEDH, 9 mars 2004, n° 46210/99, Madsen c/ Danemark : D. 2005, p. 36, note J. Mouly et J.-P. Marguénaud)

⁹¹ Elle prévoyait la réaction à avoir en cas de test positif : faire ramener le salarié chez lui et le voir 2 jours suivants pour discuter de la situation, sans pour autant aller directement à la sanction.

postes spécifiques, qui par la nature de leur activité pouvait en cas d'alcoolisation représenter un danger pour les biens et les personnes⁹².

Ainsi, elle prend le parti de dire qu'une charte éthique prévoyant la prévention de l'alcool sur le lieu de travail, et notamment les mesures à prendre en cas de constatation d'une alcoolisation, ne fait pas obstacle à l'application du règlement intérieur prévoyant la possibilité pour certains postes sensibles d'être soumis à des contrôles et à sanction le cas échéant.

⁹² Cass., soc. 31 mars 2015 (n°13-24.410), commentaire du Pr. Bernard BOSSU

Conclusion de partie :

Il ressort de cette démonstration que traiter le problème des conduites addictives à la racine par la prévention est un moyen de se prévaloir de l'apparition de ce phénomène au travail.

L'employeur a la possibilité pour cela de s'entourer des différents acteurs, chacun spécialisé dans son domaine (médical, juridique, social...), mais aussi de faire appel au concours des organes représentatifs du personnel de l'entreprise. Il aura tout à y gagner, puisqu'en fin de compte, c'est sa responsabilité à lui seul qui sera engagée en cas d'échec de la prévention, et de survenance d'un accident.

La prévention des addictions permet à la fois de se prévaloir des conséquences humaines, économiques, médiatiques et morales de ce phénomène dans l'entreprise. Ne rien faire et aller directement à la sanction serait un mauvais message envoyé par l'employeur aux équipes. L'entreprise est un lieu de vie dans lequel les salariés socialisent et interagissent. L'employeur qui en est responsable doit s'assurer que les personnes qui travaillent pour lui le fassent dans les meilleures conditions possibles. Il doit pouvoir identifier les mal-être et les traiter en accompagnant au mieux ses salariés, et non pas seulement sanctionner la dérive comportementale d'un salarié, qui peut parfois trouver sa source dans le travail lui-même.

Cependant, il ne peut être ignoré que les actions de prévention ne sont pas une solution miracle pour faire disparaître le risque de survenance des conduites addictives au travail, tant la question de l'addiction est un sujet complexe fortement lié à l'intime et à la vie privée. Il s'agira alors pour l'employeur de trouver la réponse adéquate face à cette problématique (**Partie 2**).

PARTIE 2 : LA RÉPONSE AUX CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE : ENTRE SANCTION ET SOIN

En principe, les comportements addictifs peuvent conduire l'employeur à prononcer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, dès lors que les caractéristiques propres à la faute disciplinaire sont effectivement réunies.

Pour justifier une telle sanction, la faute doit non seulement être prouvée, mais également être d'une gravité suffisante, en relation avec l'activité professionnelle et surtout intervenir dans les deux mois à compter de la connaissance de l'employeur de la faute commise par le salarié⁹³.

Il faut également que le salarié ne bénéficie d'aucune circonstance atténuantes. On pourra par exemple citer la tolérance de l'employeur qui savait pertinemment que son ou ses salariés s'adonnaient à des consommations mais sans intervenir, avant de finalement décider de sanctionner. Ici l'employeur semblerait malhonnête.

On peut aussi citer comme circonstance atténuante l'ancienneté du salarié, l'absence de faute précédente commise au cours de sa carrière, ou encore les propres fautes de l'employeur ou de la hiérarchie dans la survenance de la consommation, une consommation arrivée dans un cadre organisé par l'employeur comme un pot d'entreprise...

En définitive, la sanction devra toujours être adaptée à la faute commise (Chapitre 1). Or, nous verrons aussi que l'addiction est intrinsèquement liée à la santé du salarié, elle fait donc partie de la sphère intime du privé et de la vie personnelle du salarié, au regard de laquelle l'employeur n'a aucun droit d'intervenir. Il s'agit là d'un terrain protégé par divers principes du droit, avec lesquels l'employeur devra composer (Chapitre 2).

⁹³ C. trav. article L1332-4

Chapitre 1 : La conduite addictive au travail, une faute disciplinaire

Dès lors que le code du travail interdit toute consommation d'alcool⁹⁴ et de drogue sur le lieu de travail, et d'autant plus si l'employeur vient appuyer cette interdiction au travers de son règlement intérieur, en théorie, le simple fait d'aller à l'encontre de cette règle constitue une faute de la part du salarié. Cette situation place le salarié sur le terrain du disciplinaire et justifie donc pour l'employeur de prononcer une sanction.

Section I : Le comportement fautif du salarié

Afin de pouvoir contrôler le respect de la réglementation concernant la consommation de substances psychoactives au travail, l'employeur dispose de différents moyens. D'abord, le moyen principal : le dépistage (§1), mais il dispose aussi de moyens considérés comme secondaires, car ces derniers n'existent pas dans le but premier de contrôler l'alcool et la drogue (§2).

§1 Le dépistage, outil principal de contrôle au service de la sanction

Dans l'entreprise, c'est le règlement intérieur mis en place par l'employeur qui permet à ce dernier, lorsqu'il l'a prévu, de procéder à des contrôles d'alcoolémie et de drogue au sein de ses équipes. Ce document est validé par l'inspection du travail qui reçoit le règlement intérieur quand l'employeur en a fini la rédaction et souhaite le mettre en place. Il valide ou non les dispositions et invite l'employeur à les modifier le cas échéant.

Ainsi, lorsqu'un règlement intérieur contient des dispositions relatives aux tests de dépistage, cela signifie que l'inspecteur du travail les a jugé conformes.

On l'a abordé, le règlement intérieur doit contenir la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels la mise en place d'un test de dépistage sera possible. Mais le document doit encore expliciter les modalités pratiques de mise en place du dépistage.

⁹⁴Outre le vin, la bière, le cidre, et le poiré - C. trav. article R4228-20

A- Le contrôle de l'imprégnation éthylique

L'état d'ivresse des salariés au sein de l'entreprise constitue un grave risque pour leur santé et leur sécurité, mais également pour les autres salariés ou les tiers, tout comme lorsqu'il est question d'une consommation de drogue ou de médicaments psychotropes. C'est à ce titre que l'employeur peut pratiquer des contrôles lorsque le règlement intérieur le prévoit, sur les postes dont les fonctions sont de nature à exposer les biens et les personnes à un danger en cas de consommation d'alcool⁹⁵.

Le règlement intérieur peut interdire de manière absolue la consommation d'alcool sur ces postes, si cela est proportionné au but recherché, à savoir garantir la sécurité des salariés, des tiers et des biens.⁹⁶

La Cour de cassation est venue préciser en mai 2002⁹⁷ que le contrôle d'alcoolémie est licite à la condition que les modalités de contrôle en permettent la contestation, qu'elles ne constituent pas une atteinte aux libertés fondamentales, et qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, "un tel état d'ébriété serait de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave".

Ainsi, les contrôles ne peuvent avoir lieu que sur des postes de travail présentant un risque particulier en cas d'alcoolisation du salarié et prévus au règlement intérieur. Il ne serait pas judicieux de procéder à un test d'alcoolémie sur un salarié n'opérant que dans le champ administratif (en bureau), sauf à démontrer qu'il puisse se mettre en danger, lui, ses collègues ou les tiers, d'une manière ou d'une autre.

Le règlement intérieur doit donc permettre aux salariés de contester les résultats du test. Il s'agira pour le salarié de demander une contre-expertise médicale, à savoir de faire pratiquer un nouveau test d'alcoolémie via un éthylomètre plus fiable qu'un alcootest classique.

B- Les tests salivaires

Les tests salivaires sont le moyen pour l'employeur non pas de dépister une éventuelle consommation d'alcool chez ses salariés, mais cette fois de stupéfiants. Peuvent également être

⁹⁵CE, Section, 1 février 1980, Peintures Corona (n°06361), Recueil Lebon

⁹⁶CE 1ere et 4e chambre réunies, 8 juill 2019, (n°420434)

⁹⁷Cass. soc. 22 mai 2002, SA Piani c/ Vaisseau, (n°99-45.878)

pratiqués des tests urinaires et des prises de sang, mais plutôt en laboratoire, notamment lorsque le salarié exigera une contre-expertise.

Ces tests de dépistage sont capables d'identifier si le salarié a consommé différentes drogues dans les heures précédentes (selon les types de drogues le délai diffère) : en général il s'agit de cannabis, cocaïne, héroïne, ecstasy et amphétamines. Les tests en laboratoire sont beaucoup plus fiables et permettent de détecter davantage de drogues.

C'est la jurisprudence qui est venue encadrer le recours à ce type de test de dépistage. En effet, depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016⁹⁸, on sait que ces tests ne peuvent être réalisés que par un supérieur hiérarchique ou par l'employeur et uniquement si cela figure au règlement intérieur.

La nature du test est assez discutable. Un test de dépistage consiste non pas à faire souffler le salarié dans un ballon comme son homologue éthylique, mais bien à insérer un goupillon dans la bouche du salarié et prélever de la salive. Le caractère intrusif est plus flagrant ici, et constitue pour certains auteurs une atteinte à l'intégrité physique du salarié⁹⁹ si le dépistage n'est pas consenti. A ce titre, le salarié doit être informé de sa possibilité de refuser de pratiquer le test. Il ressort de l'arrêt que le Conseil d'Etat a validé que l'entreprise en question ait prévu dans son règlement intérieur que tout refus de se soumettre au test de dépistage puisse être sanctionné. Pourtant, une telle disposition est discutable puisqu'elle laisse à penser que le salarié ne puisse pas véritablement avoir un consentement libre, se sachant sanctionné en cas de refus.

Concernant les modalités du test de dépistage, on peut donc parler d'un acte biologique puisqu'il y a recueil de matière biologique par la personne pratiquant le test. A ce titre, l'interrogation principale était de savoir si une personne non formée, n'appartenant pas au monde médical, et étant simplement le supérieur hiérarchique du sujet du test, pouvait pratiquer un acte tel. Le Conseil d'Etat a pourtant nié tout caractère d'acte biologique au test salivaire et précisé que s'il n'y a aucune obligation de faire intervenir un professionnel de santé pour pratiquer et lire le résultat du test, le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur.

⁹⁸ CE 5 dec 2016 n°394178 Soc Sogea Sud

⁹⁹ FANTONI-QUINTON S., VERKINDT P.-Y., « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », Droit social, n°6, 2011, p.674

Cette contre-expertise devra être réalisée par un organisme médical agréé au choix de l'employeur (CHU, laboratoire...).

Enfin, le respect de la vie privée du salarié doit être garanti. Si les résultats de ce test pratiqué par le supérieur hiérarchique ne sont pas couverts par le secret médical, il sera tenu au secret professionnel.

Ainsi, il faut retenir que pour que l'employeur puisse faire pratiquer des tests salivaires à ses salariés, il doit l'avoir préalablement prévu dans son règlement intérieur, ou à défaut dans une note de service, précisant la liste des postes hypersensibles qui seront concernés par lesdits tests de dépistage. Il devra également avoir informé le salarié de la possibilité de demander la présence d'un tiers, de refuser un tel test (qui pourrait être constitutif d'une faute), et lui permettre de contester le résultat en demandant une contre-expertise médicale, et enfin de préciser que le résultat sera soumis au secret professionnel.

Le dépistage de substances alcooliques ou de stupéfiants constitue un pan particulier du droit dans l'entreprise puisque plusieurs intérêts sont mis en balance. D'un côté, se situe le droit à la vie privée du salarié, ainsi que de son droit à la préservation de son intégrité physique, face à l'impératif de sécurité individuelle et collective au travail que l'employeur porte. Au fil des années, la jurisprudence a encadré la pratique de ces tests, qui sont effectués tantôt en prévention d'accidents, tantôt après la survenance d'un accident pour connaître l'état physique du salarié au moment des faits.

Cependant, la sanction ne provient pas seulement de la consommation dans le cadre de la lutte contre les addictions en entreprise. D'autres moyens préexistants permettent à l'employeur de contrôler les salariés dans l'entreprise.

§2 - Les moyens secondaires de contrôle des pratiques addictives en entreprise

Si les salariés ont l'interdiction de boire ou de consommer des substances au travail, la vidéosurveillance et les fouilles peuvent lui permettre de contrôler les conduites à risque au sein de son entreprise et d'appuyer une éventuelle sanction.

A- La vidéosurveillance

La vidéosurveillance est un système de contrôle qui peut être installé au sein de l'entreprise mais selon les formalités procédurales précises.

D'abord, le principe de la double information : les salariés doivent être informés de la mise en place d'un tel dispositif, pour respecter le principe de loyauté¹⁰⁰. En effet, la Cour de cassation a indiqué au travers de son arrêt du 20 novembre 1991 que *“si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, tout enregistrement clandestin quels qu'en soient les motifs d'image ou de parole à l'insu des salariés, constitue un mode de preuve illicite”*¹⁰¹.

Ainsi, le salarié doit être informé qu'un tel dispositif existe, et tout mode de surveillance installé à son insu est illicite.

Ceci est consacré dans le code du travail à l'article L1222-4 qui dispose : *“Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.”*

La deuxième entité à informer en cas de mise en place d'un tel dispositif est le CSE de l'entreprise. L'article L2312-38 alinéa 3 du code du travail¹⁰² l'impose.

Ainsi, à défaut d'information du salarié, du CSE ou des deux, tout moyen de preuve tiré de la vidéosurveillance dans l'entreprise sera irrecevable.

L'information à transmettre concerne la finalité du dispositif mis en place, et notamment dans le respect du RGPD¹⁰³. Les articles 13 et 14 de ce document précisent la liste des informations qui doivent être délivrées au salarié dans ce cadre, notamment :

- identité et coordonnées de l'organisme responsable du traitement des données
- finalités du dispositif de contrôle
- destinataires des données recueillies
- durée de conservation des données
- droits des personnes concernées (accès, rectification)
- coordonnées du délégué à la protection des données

¹⁰⁰ Le CE a estimé ces informations doivent être délivrées également aux candidats à l'embauche (CE 18 novembre 2015 RJS 2016 n°94)

¹⁰¹ Cass., soc., 20 novembre 1991 (88-43.120) Publié au bulletin

¹⁰² C. trav. article L2312-38 : *“[...] Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.”*

¹⁰³ Règlement général de protection des données, 2018

- droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL...

Cette information est à délivrer aux salariés et au CSE uniquement si le dispositif de surveillance vise à contrôler l'activité des salariés. Cependant, si l'objectif n'est pas celui là, l'information n'est pas nécessaire. Par exemple, un dispositif qui ne vise que la protection des biens (contre les vols par exemple dans des locaux où les salariés n'ont pas accès ou où ils ne travaillent pas).

Ainsi, le mode de preuve tiré d'une vidéosurveillance ne sera pas illicite si l'employeur s'appuie sur les enregistrements d'un local au travers desquels il aura constaté qu'un salarié volait des biens, quand bien même ce dernier n'aurait pas été averti de la présence de vidéosurveillance, puisque la finalité de cette installation n'était pas de surveiller les salariés rendant ainsi l'information non obligatoire¹⁰⁴.

Dès lors, un salarié qui serait filmé via vidéosurveillance en train de consommer de la drogue pourra être sanctionné à ce titre. Cette vidéosurveillance, à condition que les salariés et le CSE aient été valablement informés, pourra servir de preuve et fonder la pratique d'un test de dépistage dès lors qu'il soit réalisé de manière régulière.

En revanche, si le dispositif de surveillance n'était pas mis en place pour surveiller les salariés mais que ce dernier permet de constater un tel manquement au règlement intérieur par le salarié, il sera également possible de s'appuyer dessus pour sanctionner le salarié.

La vidéosurveillance pourra aussi servir simplement d'appui à l'identification d'un comportement suspect de la part d'un salarié, pour ensuite procéder à un contrôle par dépistage si les conditions sont remplies.

On constate ainsi que la vidéosurveillance peut permettre à l'employeur de se prévaloir de situations dangereuses induites par les conduites addictives en entreprise, puisque grâce à ces dernières, il pourra identifier ce genre de conduites prohibées ou d'éventuels comportement suspects induits par ces dernières, et ainsi réagir rapidement dans le respect de son obligation de santé et de sécurité.

¹⁰⁴ Cass soc 19 avril 2005 n°02-46.295 (JCPS 2005), confirmé récemment dans un arrêt Cass. soc. 11 dec 2019 n° 18-11.792 (RJS 2020 n°71)

B- Les fouilles

Les fouilles présentent différents aspects : il y a la fouille des vestiaires, mais aussi la fouille des sacs, la fouille corporelle ou la simple ouverture des sacs.

La fouille des vestiaires peut constituer un moyen de contrôle en faveur de la lutte contre les conduites addictives au sein de l'entreprise. En effet, un employeur qui lors des fouilles trouverait des substances illicites ou de l'alcool (lorsqu'il en aurait interdit l'introduction dans l'entreprise dans son règlement intérieur¹⁰⁵), pourrait se baser sur cette trouvaille pour sanctionner le mis en cause.

Les vestiaires sont une fraction de l'entreprise protégée par le droit à la vie privée du salarié, ceci expliquant pourquoi l'employeur, bien qu'il soit dans les locaux de son entreprise, ne puisse pas fouiller comme il le veut cet endroit. La jurisprudence a admis que l'employeur puisse fouiller les vestiaires, mais seulement en présence du salarié, ou celui-ci dûment appelé¹⁰⁶. Le règlement intérieur doit prévoir l'information préalable des salariés concernés avant l'ouverture des vestiaires ou armoires individuelles¹⁰⁷. Cependant, en cas d'empêchement exceptionnel et d'impératif de sécurité, d'hygiène ou d'un risque ou événement particulier, l'employeur peut procéder à l'ouverture du vestiaire sans la présence du salarié¹⁰⁸.

Il faut avoir à l'esprit que lorsque le contrôle est effectué en toute licéité, et que l'employeur trouve au sein du casier des objets non autorisés par le règlement intérieur, alors cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement¹⁰⁹.

A l'inverse, si l'employeur contrôle le casier sans respecter les règles de procédure, le salarié peut au titre de l'article 9 du code civil se retourner contre lui pour atteinte à sa vie privée.

Les salariés eux-mêmes peuvent être fouillés, on parlera de fouilles corporelles, ceci prévu par la circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983. Cela doit être prévu à titre préventif dans le

¹⁰⁵ C. trav. article L4228-20 : *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

On peut donc considérer que l'introduction d'une autre boisson alcoolisée est prohibée, même si elle n'est pas consommée.

¹⁰⁶ Cass soc 11 déc 2001 (99-43.030), Publié au bulletin

¹⁰⁷ CE, 1 / 4 SSR, 12 juin 1987 Société Gantois (72388) publié au recueil Lebon

¹⁰⁸ CE, 1 / 4 SSR, du 12 novembre 1990 Société Matra (94778), inédit au recueil Lebon

¹⁰⁹ Cass. soc., 15 avril 2008, (n°06-45902)

règlement intérieur, et doit être justifié par la nature de l'activité de l'entreprise et pour des raisons de sécurité collective. Les fouilles doivent être proportionnées, adaptées et respecter les conditions élémentaires de décence. La circulaire indique qu'il faudra de préférence utiliser des appareils de détection adaptés.

Les fouilles peuvent servir par exemple pour empêcher l'introduction ou la sortie de produits dangereux au sein de l'entreprise. Cela reste donc préventif. Par contre, les fouilles liées à la recherche d'un objet volé sont assimilées à une perquisition et doivent être pratiquées selon les règles du code pénal, par un officier de police judiciaire.

En cas de suspicion de vol au sein de l'entreprise (disparition rapprochée d'objets), les salariés pourront être contraint à présenter le contenu de leur sac, uniquement après avoir été avertis de leur possibilité de s'y opposer (en cas de refus, l'employeur pourra avertir les services de police), et après recueil de leur consentement. Sauf circonstances exceptionnelles, la vérification devra se faire dans l'intimité pour garantir le droit à la dignité du salarié, et en présence d'un témoin si le salarié le désire, notamment un représentant du personnel¹¹⁰.

Ainsi, les fouilles ne peuvent être pratiquées de manière systématique au sein de l'entreprise. Cependant, elles restent une possibilité pour l'employeur de contrôler qu'aucune substance interdite n'est introduite dans l'entreprise, que cela soit dans le but de consommer ou non. Il est rappelé que l'article 222-37 du code pénal prohibe notamment la détention de produits stupéfiants, et cela ne s'arrête pas à l'entrée dans l'entreprise.

Le contrôle doit toujours se faire dans des conditions préservant la dignité et l'intégrité du salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation¹¹¹ a rappelé qu'est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié fondé sur une fouille illicite, celle-ci n'ayant pas été réalisée dans les conditions prévues dans le règlement intérieur de l'entreprise. Ainsi, si des dispositions spécifiques sont prévues dans le règlement intérieur concernant les fouilles, ces dernières devront être respectées à la lettre, toujours dans un souci de loyauté.

Le contrôle, au moyen du dépistage, des fouilles ou par la vidéosurveillance, demeure un instrument primordial de la lutte contre les conduites addictives en entreprise, au service de la santé et de la sécurité de chacun. Cependant, l'origine parfois multifactorielle de la consommation

¹¹⁰ Cass., soc., 11 février 2009 (07-42.068) Publié au bulletin

¹¹¹ Cass. soc., 2 mars 2011, (n°09-68546)

(qu'elle soit liée au travail, à la vie privée, ou aux deux) peut prendre une part importante dans la décision de l'employeur de sanctionner ou non, et selon différentes gradations.

Section II : La nature de la sanction

En entreprise, la consommation se détache difficilement de la sanction. La consommation reste une entorse au droit et au règlement intérieur, ce qui la justifie.

L'article L1331-1 du code du travail précise :

“Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.”

La sanction peut être simple, c'est-à-dire sans inscription au dossier du salarié ni son contrat de travail : avertissement oral, observation écrite,... Mais l'employeur peut aussi prendre une sanction lourde, qui aura une incidence sur son contrat de travail : avertissement, mise à pied disciplinaire, mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement.

L'employeur, fort de son pouvoir d'appréciation, va cependant apprécier les circonstances ayant mené à la consommation avant de se prononcer (§1), en prenant en compte l'encadrement de la loi en la matière (§2).

§1 Entre circonstances de la consommation et pouvoir d'appréciation de l'employeur

L'employeur dans le prononcé de sa sanction va apprécier les circonstances de temps et de lieu liées à la consommation. Un salarié qui aura consommé avant le travail ne commet pas la même faute qu'un salarié qui aura consommé directement au travail. De plus, entre consommation simple et consommation avec survenance d'un dommage, les conséquences sont différentes.

L'employeur a donc le pouvoir d'individualiser la sanction, sous réserve de ne pas commettre de discrimination. Pour rappel, toute différence de traitement doit reposer sur des éléments objectifs : ici, pour le même fait fautif, deux salariés ne seront pas punis de la même manière, au regard de leur ancienneté, leurs responsabilités, leurs expériences professionnelles...

A- Les circonstances de temps et de lieu

Afin de se prononcer sur la sanction adéquate, l'employeur devra apprécier les faits. Quand le salarié a-t-il consommé ? Sur le lieu de travail ? Avant d'y arriver ? Le salarié a-t-il consommé uniquement, ou a-t-il causé un dommage à cause de son état d'ébriété, ou simplement a-t-il apporté dans les locaux de l'entreprise des substances ? Est-il récidiviste ? Beaucoup d'éléments entrent en compte pour prononcer la sanction adaptée.

1- La consommation au temps et/ou au lieu du travail

Pour rappel, il ne fait aucun doute que la consommation de substances dans l'entreprise (on entend toujours par substances : l'alcool et les substances psychoactives¹¹²) ne fait en soi aucun obstacle à la sanction puisqu'elle est généralement explicitement interdite dans le règlement intérieur pour les entreprises de 50 salariés et plus, ou dans les entreprises à plus petit effectif ayant tout de même mis en place un règlement intérieur, ou par note de service. Sinon, la loi s'applique¹¹³.

Cependant, il faudra veiller à ce que la consommation ne soit pas en lien avec le travail. En effet, il est probable qu'un salarié soit positif notamment après un pot d'entreprise ou un repas d'affaires. Ici encore le règlement intérieur doit pouvoir encadrer les pratiques en termes de consommation dans le cadre des pots d'entreprise ou des repas d'affaires. Il serait de mauvais goût de sanctionner un salarié positif après un rassemblement organisé par l'employeur lui-même où de l'alcool est mis à disposition.

De plus, lorsque la consommation intervient à cause du travail, pour le supporter ou pour tenir une certaine cadence¹¹⁴, l'employeur devra se montrer sensible à la question et remettre en cause l'origine de ce mal sans forcément aller immédiatement à la sanction compte tenu de sa part de responsabilité dans la situation du salarié.

Comme évoqué précédemment, les salariés susceptibles d'être testés (dépistage de drogue ou éthylotest) sont supposés occuper les postes indiqués dans le règlement intérieur. Un salarié qui n'est pas sur un poste listé comme poste à risque ne peut faire l'objet d'un test de dépistage.

¹¹² V. Infra. (Introduction)

¹¹³ C.trav. article R4822-20

¹¹⁴ V. Infra (Introduction)

Cependant, cela n'empêche pas de surprendre un salarié en pleine consommation de drogue dans l'entreprise, notamment les salariés non présents sur les listes de postes à risques et donc qui ne sont pas supposés pouvoir être dépistés. Dès lors, si le salarié reconnaît les faits, l'employeur pourra procéder à une sanction disciplinaire ; cependant, si le salarié nie, faute de preuve, l'employeur pourra difficilement sanctionner, puisqu'en cas de litige, le doute profite toujours au salarié¹¹⁵.

La Cour de cassation a jugé pourtant que la seule consommation de cannabis au travail, bien qu'étant un cas isolé, est constitutive d'une faute grave justifiant un licenciement¹¹⁶. Ainsi, consommer une substance illicite au travail peut justifier un licenciement immédiat et non une sanction disciplinaire moins lourde. On peut penser que cette sévérité concernant les drogues, ligne de conduite que la Haute Cour maintient depuis, tient son origine dans le caractère intrinsèquement illicite des substances en question, quand l'alcool lui est légal et socialement toléré.

Le salarié pourra invoquer en vain son ancienneté et l'absence de passif disciplinaire, l'absence d'initiative de l'employeur pour aider les salariés à contrer leur addiction, la Cour de cassation n'a jamais été sensible à de tels arguments.

2- La consommation en dehors du travail

Le salarié fait ce qu'il veut hors de l'entreprise. Il n'est pas sous la subordination de l'employeur ni soumis au règlement intérieur. Sanctionner un salarié qui consommerait du cannabis à titre récréatif dans sa vie privée serait une atteinte à ses libertés individuelles et à son droit à la vie privée. La jurisprudence a affirmé mainte et mainte fois qu'un fait de la vie privée ne peut justifier un licenciement disciplinaire. Le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur ne peut s'exercer dans la vie privée du salarié.

Le salarié peut donc faire ce qui lui plaît quand il n'est pas au travail. Cependant, le risque provient du débordement de la consommation dans le privé sur le travail. Un salarié qui consommerait de l'alcool ou des substances psychoactives 2h avant d'aller travailler sera toujours dans une certaine mesure sous l'emprise de ces substances lorsqu'il arrivera sur les lieux du travail. Parfois même avec les drogues, le test peut encore être positif le lundi matin quand la consommation a été faite le samedi soir, quand bien même le salarié n'en ressentirait plus les effets.

¹¹⁵ C. trav. L1235-1

¹¹⁶ Cass., soc., 1 juillet 2008, (07-40.053 et 07-40.054)

La chambre sociale a confirmé cela dans un arrêt de 2012¹¹⁷ : l'employeur peut contrôler par dépistage si son salarié a consommé des stupéfiants avant sa prise de poste. Par exception, le licenciement disciplinaire pourra être prononcé du fait de cette consommation, quand bien même cette dernière aurait eu lieu dans le cadre de la vie privée. En l'espèce un stewart avait consommé de la drogue entre deux vols long courrier et était donc sous l'influence de la substance pendant son travail.

Dès lors que la consommation intervient dans le cadre de la vie privée, cela ne change rien à l'impératif de sécurité en entreprise : si le salarié est toujours sous l'empire de ces substances lors de sa prise de poste, cela constitue une faute grave et il peut être sanctionné disciplinairement puisqu'en raison de son état, il serait susceptible de porter atteinte à sa santé et à sa sécurité mais également à celles des autres. De plus, il faut rappeler que la Cour de cassation a affirmé que le test de dépistage ne constitue pas une atteinte aux libertés fondamentales s'il est réalisé dans les règles de l'art¹¹⁸.

C'est donc bien le débordement sur le travail de l'état induit par la consommation qui justifie une sanction, même si elle n'a pas été pratiquée directement dans l'entreprise.

B- Les circonstances liées à la consommation de substances psychoactives

L'employeur devra prendre en compte les raisons qui ont mené à la consommation et les conséquences qu'a eu (ou non) la prise de substances psychoactives dans l'entreprise, pour mener à bien l'individualisation de la sanction.

1- La simple consommation

On l'a vu, la simple et unique consommation de substance illicite en entreprise est rédhibitoire selon la Cour de cassation et justifie un licenciement pour faute grave. L'employeur n'est pas obligé d'en arriver là directement, mais il en a le pouvoir.

Néanmoins, toutes les substances psychoactives ne sont pas illicites. En effet, par exemple, les salariés prenant des médicaments de manière détournée pour en obtenir des effets spécifiques

¹¹⁷ Cass., soc. 27 mars 2012 (n°10-19.915)

¹¹⁸ Ibid. p63

(productivité accrue, supporter la pression, le rythme de travail...¹¹⁹) ne consomment pas une substance illégale.

Ici, il faudra s'interroger sur la raison de la consommation avant de sanctionner le salarié. Si celui-ci consomme uniquement pour "faire face" à son travail, il serait malvenu de le sanctionner immédiatement, d'autant plus si ce dernier ne fait pas partie de la liste des postes à risques présents au règlement intérieur. L'employeur ne devra pas oublier son devoir de santé et de sécurité, qui est intrinsèquement lié à la lutte contre les conduites addictives mais également contre les risques psychosociaux. Ces derniers sont un facteur aggravant les conduites addictives, qu'elles soient pratiquées dans le champ personnel ou professionnel.

La question sera un peu plus délicate dans le cas où, par exemple, un ouvrier du BTP travaillant en hauteur aurait consommé "un petit remontant" pour se donner du courage. Bien que ce dernier n'ait pas causé d'accident, son poste faisant partie des postes à risques, la faute grave pourra être retenue. Mais les circonstances et l'historique propres au monde du BTP font qu'il n'est pas rare que de tels comportements soient observés chez les salariés, qui occupent un travail d'une indéniable pénibilité.

Un employeur qui le saurait et laisserait faire ces comportements sans intervenir devrait plutôt se placer sur le terrain de la prévention et non pas immédiatement sur celui de la sanction. Il ressort en effet que c'est seulement si l'employeur a mis en place une politique de prévention suffisante que ce dernier pourra sanctionner de bonne foi dans des cas où une simple consommation est arrivée.

La sanction pourra être adaptée et étudiée en fonction des circonstances. Par exemple, le salarié sur un poste non sensible ayant une grande ancienneté sans aucun antécédent disciplinaire, qui serait surpris en pleine conduite addictive au travail pourrait se voir accorder une seconde chance. Une sanction moins sévère que le licenciement pourra être prononcée, telle que la mise à pied, un avertissement, une rétrogradation...

La réaction adéquate pour un employeur sera de rencontrer le salarié (non pas le jour de la constatation de la consommation puisque ce dernier devra être ramené chez lui et attendre que les

¹¹⁹ V. Infra (Introduction)

effets passent, donc par exemple le lendemain) et de faire un point sur la raison de la consommation, éventuellement en présence de représentants du personnel selon son choix. Laisser le salarié s'expliquer et voir comment il justifie ce geste, et si ce dernier est un acte isolé.

Il faudra pour l'employeur renvoyer le salarié vers la médecine du travail au titre de l'article R4624-34 du code du travail, pour que cette dernière assure une sensibilisation, un suivi si besoin, et pour faire constater l'aptitude ou non au travail du salarié si la situation est grave.

Certaines entreprises proposent à leurs salariés de prendre des engagements, qui attestent ne plus reproduire le comportement fautif litigieux dans le futur.

Cependant, face à une récurrence de la consommation du salarié, une sanction plus forte (pouvant aller jusqu'au licenciement) sera légitime dans le sens où le salarié aura obtenu une seconde chance mais sans tenir son engagement. Il en va de même lorsque le salarié opère sur un poste sensible et met en danger ses collègues sans pour autant causer de dommage. La sanction reste à l'appréciation de l'employeur.

2- La consommation et la survenance d'un dommage

Rappelons que la consommation d'alcool et de produits stupéfiants en entreprise comme ailleurs est un facteur aggravant les risques de survenance d'un dommage.

Que cela soit la destruction de bien ou des blessures incombées à la personne concernée ou aux tiers, l'alcool et les stupéfiants entraînent une perte de vigilance menant à la prise de conduites imprudentes.

Un salarié qui, par son état d'ébriété au travail, entraînerait une dégradation voire une destruction de biens appartenant à l'entreprise, ou causerait la survenance d'un accident du travail, sera sans aucun doute sanctionné.

Dans le cas des drogues, cela va sans dire puisque la Cour de cassation se contente de la simple survenance de la consommation pour caractériser la faute grave justificative d'un licenciement. Alors il ne fait aucun doute que si la consommation de drogue en entreprise a causé un accident, la sentence sera évidemment la même.

Pour l'ANPAA, l'alcool serait responsable de 10 à 20% des accidents du travail¹²⁰. La première cause des accidents mortels au travail sont les accidents routiers. Elle expose que la conduite sous l'emprise d'alcool augmente de 8.5% le risque d'être responsable d'un accident mortel.

La lutte contre les conduites addictives en entreprise ne s'applique donc pas aux seuls salariés : il y a également un enjeu de protection des tiers. Ainsi, il sera difficile d'imaginer qu'un employeur ne sanctionne pas une personne qui aurait, par son état d'ébriété ou par ce qu'il aurait pris de la drogue, causé un dommage aux biens de l'entreprise, à ses collègues ou encore à des tiers. Rien n'oblige l'employeur à aller jusqu'au licenciement, bien qu'il soit compliqué d'imaginer qu'il puisse maintenir le salarié plus longtemps à son poste malgré la faute commise.

3- L'absence de consommation

Le comportement fautif du salarié ne se trouve pas uniquement dans la consommation en entreprise, bien qu'il en constitue la partie principale.

Le simple fait pour le salarié d'introduire dans l'entreprise des substances illicites, sans pour autant les consommer, est constitutif d'une faute¹²¹.

Il en va de même pour la vente de ces produits illicites auprès de ses collègues ou de tiers dès lors que cela se produirait au temps et/ou au lieu du travail.

En effet, le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants est réprimée par la loi et pas le code pénal plus précisément en son article 222-37¹²². La peine peut aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 7 500 000 euros d'amende.

Ainsi, le caractère pénalement réprimandé de l'introduction ou de la vente de stupéfiants au travail justifierait un licenciement pour faute grave. De plus, l'employeur devra informer les services de police pour ne pas être assimilé à un complice dans le cadre d'un trafic qui aurait lieu au sein de son entreprise.

¹²⁰BECK François, *Liens entre usages de substances psychoactives (SPA) et milieu professionnel*, Baromètre INPES 2010

¹²¹ CA Montpellier, 7 avr. 2000, RJS 11/00 no 1201 ; Cass. soc., 1er juill. 2008, (no 07-40.053)

¹²² C.Pénal Art. 222-37 : "Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende.

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

La constatation de cette introduction de substances illicites au sein de l'entreprise peut être faite au travers des fouilles, dans les cas où cela est possible et dans le respect de l'encadrement légal imposé pour cette pratique¹²³. Il ne pourra pas prendre l'initiative de fouiller les affaires de son salarié à la recherche de produits stupéfiants simplement sur des rumeurs.

La constatation de la vente de produits stupéfiants au travail par un salarié peut être faite grâce à la vidéosurveillance par exemple, si tant est que cette dernière soit également mise en place de manière régulière¹²⁴.

L'introduction d'alcool dans l'entreprise peut également constituer une entorse au règlement intérieur lorsque cela y est interdit. L'employeur qui constaterait qu'un salarié a introduit de l'alcool pourrait dès lors le sanctionner sans qu'il y ait pour autant consommation du liquide.

Si le règlement intérieur ne prohibe pas l'introduction d'alcool au travail, le salarié pourra emmener dans l'entreprise de la bière, du vin, du cidre ou du poiré uniquement sans que cela ne constitue une faute au regard de l'article L4228-20 du code du travail.

Cependant, si l'employeur ne fait qu'apercevoir que le salarié est en possession sur le lieu de travail de substances illicites ou prohibée par le règlement intérieur, la charge de la preuve lui sera en défaveur, surtout s'il n'y a aucun témoin. Pour sanctionner, l'employeur doit pouvoir apporter la preuve de la faute du salarié, sinon il court le risque d'être poursuivi par le salarié.

Ainsi, un salarié même en faute reste protégé par des garanties procédurales.

§2 Les garanties juridiques et procédurales de la procédure disciplinaire

Les deux parties au contrat de travail bénéficient, dans le cadre de la procédure disciplinaire, de garanties dispensées par le droit.

A- Les garanties protectrices du salarié

Malgré leur comportement fautif, les salariés disposent de droits dans le cadre de la prononciation d'une sanction disciplinaire à leur encontre, qui leur permet en cas de manœuvre, de mauvaise foi, ou d'erreur de procédure de la part de l'employeur, de se retourner contre lui afin de

¹²³ V. Infra (Partie 2 - Chapitre 1 - Section I - §2 - B)

¹²⁴ V. Infra (Partie 2 - Chapitre 1 - Section I - §2 - A)

contester la sanction. En effet l'employeur, en cas de volonté de licencier, doit respecter la procédure de l'article L1232-2 et suivants du code du travail. Certaines conventions collectives peuvent d'ailleurs prévoir des procédures plus élaborées que le légal.

Les articles L1333-1 et suivants du code du travail prévoient que le conseil de prud'hommes (CPH) peut annuler la sanction si elle est :

- irrégulière (non respect de la procédure) ;
- illicite (sanctions interdites ou non prévues par le règlement intérieur) ;
- injustifiée (les faits reprochés ne sont pas établis) ;
- disproportionnée par rapport à la faute commise.

Certains motifs de sanction sont emprunts de nullité. Il s'agira des motifs discriminatoires, prohibés par l'article L1132-1 du code du travail ; l'employeur ne peut pas non plus sanctionner un salarié pour avoir exercé ses libertés fondamentales (exercice de sa liberté d'expression, de sa liberté syndicale...). L'exercice du droit de grève est protégé. Le salarié qui aurait fait l'exercice du droit de retrait dans les conditions requises est protégé, au même titre que le lanceur d'alerte. Dans le même esprit, licencier un salarié pour avoir témoigné d'un fait de harcèlement moral ou sexuel est prohibé, également lorsqu'un salarié a témoigné d'un délit ou d'un crime.

Un employeur qui pour de sombres raisons sanctionnerait un salarié pour les motifs susvisés, de manière explicite ou non, s'exposerait à des poursuites de la part du salarié, pourvu qu'il réussisse à prouver l'origine illicite de la sanction.

En effet, la question de la preuve dans la justification de la sanction est primordiale, sa licéité d'autant plus. Les moyens de preuves doivent être loyaux et licites,¹²⁵ une preuve obtenue à l'insu du salarié ou en recourant à des procédés clandestins n'est pas valable¹²⁶ ; de même qu'un licenciement prononcé à l'appui d'une preuve illicite est sans cause réelle et sérieuse¹²⁷.

C'est pour cela que les vidéosurveillances sont soumises à une procédure de mise en place détaillée, ainsi que les fouilles. Mais la question est compliquée en ce sens que le droit à la vie privée du salarié efface parfois toute possibilité pour l'employeur de prouver les méfaits de ce dernier. Cela conduit à fortiori à une forme d'injustice, puisque le droit dans un tel cas empêcherait de punir le salarié malhonnête, ce qui va à l'encontre de sa finalité première. Cependant, depuis 2016 la

¹²⁵ C. proc. civ. article 9

¹²⁶ Cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-30266, BC V n° 208

¹²⁷ Cass. soc. 23 mai 2012, n° 10-23521, BC V n° 156

jurisprudence tend à reculer en admettant de plus en plus la balance entre le droit à la preuve et le droit à la vie privée. La Haute Cour judiciaire établit que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié si cette production est nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi¹²⁸.

Il a été abordé précédemment que dans le cadre des conduites addictives en entreprise, le salarié bénéficie d'un droit à une contre-expertise médicale en cas de test positif. Cette contre-expertise lui permet d'obtenir la réalisation d'un nouveau test par des professionnels et d'éclairer la situation sur le résultat. La pandémie récente nous a fait comprendre qu'un test peut parfois présenter un faux positif comme un faux négatif, ainsi mieux vaut garantir une "seconde chance" au salarié. Ceci est encore une garantie du droit qui est due au salarié, et si l'employeur le lui refuse, la validité de la sanction pourrait être entachée.

Il est ensuite primordial pour l'employeur de respecter la procédure relative aux sanctions, et notamment la procédure de licenciement. En effet, cette dernière est régie par la loi. Dans le cas d'un licenciement pour faute grave (qui à titre d'exemple interviendrait dans le cas d'une consommation de substance psychoactive au travail) débute souvent par une mise à pied conservatoire lors de laquelle le salarié ne peut plus se rendre sur son poste de travail et n'est pas payé. Ensuite, l'employeur doit le convoquer à un entretien préalable au licenciement durant lequel il aura la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés. Suite à cet entretien, l'employeur devra lui notifier après l'écoulement de 2 jours au minimum l'issue de la procédure disciplinaire (licenciement ou non). En effet, licencier reste non obligatoire puisque si l'employeur se trouve sensible aux arguments exposés par le salarié durant leur entretien préalable, il pourra choisir de lui imposer une sanction moins lourde. Cet entretien permet au salarié de se défendre face à une situation où il a été visiblement fautif, et au cours duquel il pourra être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, il pourra se faire représenter par un conseiller du salarié¹²⁹.

L'employeur ne doit pas non plus éluder les dispositions conventionnelles existantes. En effet, dans certains secteurs d'activité, les conventions collectives réglementent les procédures disciplinaires. Au travers de son arrêt du 22 septembre 2021¹³⁰, la Cour de cassation est venue

¹²⁸ Cass., Soc., 8 octobre 2014 (n° 13-14.991) ; Cass., Soc., 9 novembre 2016, (n°15-10.203) ; Cass., Soc., 31 mars 2015, (n° 13 24.410) ; Cass., Civ. 1ère, 5 avril 2012 (n°11-14.177) ; Cass., Soc., 25 novembre 2020 (n° 17-19.523)

¹²⁹ C. trav. article R1232-1

¹³⁰ Cass., soc., 22 septembre 2021 (n°18-22.204)

préciser selon sa jurisprudence constante que lorsque des dispositions conventionnelles concernant la procédure disciplinaire existent, elles doivent être strictement respectées, ceci au motif qu'elles représentent des garanties de fond pour le salarié. A ce titre, lorsque l'employeur ne les respecte pas, la sanction est empreinte de nullité, et le licenciement exempt de cause réelle et sérieuse.

Il revient à s'interroger sur la valeur de la charte éthique, encore appelée charte de bonne conduite. Lorsqu'une charte éthique de lutte contre les pratiques addictives en entreprise prévoit une procédure disciplinaire spécifique, quelle est la conséquence lorsque l'employeur ne la respecte pas et se contente d'appliquer le droit disciplinaire légal ou le règlement intérieur répressif ?

D'abord, lorsque la charte éthique a été jointe au RI, elle acquiert force obligatoire et s'impose à l'employeur comme aux salariés. Dès lors le non-respect des mesures qu'elle prévoit renvoie à un manquement au règlement intérieur, donc à une faute.

Si l'employeur a contractualisé la charte dans sa relation avec le salarié, il en sera de même.

Dans tous les cas, le salarié pourra invoquer la charte éthique à son profit selon la théorie de l'engagement unilatéral que retient la Cour de Cassation.

A ce titre, l'employeur doit respecter les procédures, protocoles, marches à suivre qu'elles peuvent contenir. Généralement, y sont prévues des procédures de prévention, on pourra imaginer qu'on ne sanctionne pas immédiatement un salarié qui aurait eut une conduite addictive au travail, mais que l'on cherche d'abord à le raccompagner, puis à le rencontrer pour le laisser expliquer son acte, et envisager un accompagnement personnalisé le cas échéant.

Si l'employeur choisit de sanctionner immédiatement sans procéder au respect de cette procédure, il irait à l'encontre de sa charte.

Cependant, face à une telle situation, la Cour de cassation a posé une nuance en jugeant le 31 mai 2015¹³¹ que peu importe l'existence d'une charte éthique préventive prévoyant une procédure à mettre en place en cas d'imprégnation alcoolique d'un salarié, l'employeur peut prononcer une sanction à l'appui du résultat positif du test de dépistage. Ainsi d'après cet arrêt le règlement intérieur ne s'efface pas derrière la procédure prévue dans la charte éthique et visant à garantir la sécurité des personnes et non à sanctionner, même si cette dernière a force obligatoire¹³².

¹³¹Cass., soc. 31 mars 2015 (n°13-24.410) JCPS 2015 n°127

¹³² V. Infra (Partie 1 - Chapitre 2 - Section 1 - §1 - B)

Si l'employeur se refuse à respecter les procédures disciplinaires légalement ou conventionnellement prévues, le salarié pourra donc se retourner contre celui-ci, devant le Conseil des Prud'hommes, pour faire juger sa sanction (majoritairement le licenciement) non valable.

L'employeur qui licencie son salarié sans preuve de sa faute s'expose à la reconnaissance du licenciement sans cause réelle et sérieuse devant le Conseil des Prud'hommes. Préalablement, les parties iront obligatoirement devant le bureau de conciliation et d'orientation où ils pourront tenter de trouver un accord pour régler le litige, faute de quoi ils iront devant le bureau de jugement.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui pourrait arriver si l'employeur licencie son salarié pour conduites addictives sans en détenir la preuve (pas de test de dépistage réalisé, simples suspicions sans preuve aucune), le salarié pourra le contester devant le Conseil des Prud'hommes. Une phase de conciliation obligatoire s'impose alors, lors de laquelle l'employeur et le salarié peuvent régler leur litige notamment avec le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation dont le barème est fixé à l'article D1235-21 du code du travail. En cas d'échec de la conciliation, l'affaire sera renvoyée devant le bureau de jugement, et le Barème Macron¹³³ aura vocation à s'appliquer si le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement est retenu par les juges.

De plus, en application de l'article L1332-4 du code du travail, l'employeur dispose de 2 mois à compter de la connaissance d'une faute de son salarié pour engager une procédure disciplinaire. Au-delà de ce délai, il ne pourra plus le sanctionner, sauf si des poursuites pénales ont été engagées suivant le même fait¹³⁴.

La protection est d'autant plus importante lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé. Ils sont énumérés à l'article L2411-1 du code du travail, les principaux étant les représentants syndicaux, et les membres élus de la délégation du personnel.

Ces salariés, pour être licenciés, sont protégés par l'obligation qu'a l'employeur d'en demander l'autorisation à l'inspection du travail, quand bien même il s'agirait d'une faute particulièrement grave, ou encore que l'employeur disposerait de toutes les preuves établissant sa faute grave, par exemple que le salarié ait été en état d'ébriété sur son lieu de travail ou aurait causé un accident par la faute de cela.

¹³³ C. trav. article L1235-3

¹³⁴ C. trav. article L1332-4

L'inspecteur du travail a deux mois pour communiquer sa réponse à l'employeur (le silence vaut rejet de la demande) ; en cas de réponse insatisfaisante, l'employeur comme le salarié peuvent former un recours gracieux auprès de l'inspecteur lui-même, un recours contentieux auprès du juge administratif, ou un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail, dans un délai de 2 mois.

Malgré toutes ces dispositions, il semblerait que les droits des salariés s'appliquent en France de manière moins restrictive que la CEDH (Cour Européenne des Droits de l'Homme) pourrait l'envisager. En effet, la CEDH dans un arrêt du 9 mars 2004¹³⁵ indiquait que le droit au respect de la vie privée peut être invoqué en présence de test de dépistage d'alcool ou de drogue. La position de la Cour de cassation diffère en ce qu'elle affirme que le recours à de tels contrôles ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale¹³⁶. La position de la Haute Juridiction française est claire, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs passe avant les libertés individuelles des salariés dépistés.

B- La question de la responsabilité civile et pénale du salarié

C'est l'employeur dans l'entreprise qui est civilement responsable des dommages causés par l'un de ses salariés dans l'exercice de ses fonctions à des tiers au titre de l'article 1240 du code civil. La seule possibilité qu'il a d'échapper à cette responsabilité et de faire en sorte qu'elle engage la responsabilité civile du salarié, est de prouver que ce dernier a agi sans son autorisation et en dehors de ses fonctions. Dans cette hypothèse, le cas de dommage causé à un tiers à cause de l'état d'ébriété ou de la consommation de drogue d'un salarié serait imputable à l'employeur.

Le salarié ne peut cependant échapper à sa responsabilité pénale du simple fait qu'il soit placé sous la subordination de l'employeur au temps et lieu du travail. Il reste un individu doué de sa responsabilité et de son libre arbitre, et toute entorse à la loi pénale lors du travail lui sera imputable.

C'est à ce titre par exemple qu'emporter au sein de l'entreprise des substances illicites sera doublement dangereux pour lui car il s'exposera à la sanction disciplinaire de son employeur pouvant aller jusqu'au licenciement, mais également à la sanction pénale puisque le code pénal prohibe la détention de stupéfiants.

¹³⁵ CEDH 58341/00, 7 novembre 2002, 58341/00 Madsen c/ DK)

¹³⁶ *Ibid.* p85

Mais la question se pose de savoir dans quelle mesure le salarié est responsable de ses actes lorsqu'il a consommé de l'alcool ou des substances psychoactives ? On sait qu'un individu ayant consommé n'est plus en totale possession de ses moyens, et qu'il n'aurait pas la possibilité de se comporter et de réagir normalement, ceci favorisant la survenance d'accidents du travail. Ainsi, un salarié sous emprise d'alcool ou de drogue, d'autant plus lorsque l'origine de la consommation se trouve dans le travail, peut-il être considéré comme pleinement responsable de ses actes ? La consommation de substances psychoactives est-elle considérée comme une circonstance atténuante ou aggravante lors de la commission d'une infraction ?

La Cour de cassation a été saisie de cette question à plusieurs reprises et par principe, la consommation de drogue ou d'alcool constitue une circonstance aggravante lors de la survenance d'une infraction.

Dans un arrêt du 14 avril 2021¹³⁷, la chambre criminelle cependant est venue consacrer la consommation de cannabis comme une substance atténuante dans la commission d'un homicide dans la mesure où le prévenu, par sa consommation régulière de cannabis, avait développé des troubles psychiques l'ayant mené à un tel acte lors d'une bouffée délirante après avoir fumé.

Ici donc selon la Haute Cour, l'irresponsabilité pénale ne provient pas de l'unique consommation de drogue au moment des faits mais bien des effets d'une consommation régulière et de longue durée sur le psychisme de l'individu.

Ainsi, dans cet arrêt la consommation de substance n'est en soi pas considérée comme une circonstance atténuante mais bien l'apparition de troubles mentaux liés à cette dernière. En effet, le code pénal dans son article 122-1¹³⁸ ne précise pas quelle origine le trouble psychique exonérateur de responsabilité peut avoir, donc on ne peut écarter l'hypothèse ou le trouble en question proviendrait de la consommation de drogues ou d'alcool.

¹³⁷ Cass. crim. 14 avril 2021 (n° 20-80.135)

¹³⁸ C. pén. article 122-1

“N'est pas pénalement responsable la personne qui était atteinte, au moment des faits, d'un trouble psychique ou neuropsychique ayant aboli son discernement ou le contrôle de ses actes.

La personne qui était atteinte, au moment des faits, d'un trouble psychique ou neuropsychique ayant altéré son discernement ou entravé le contrôle de ses actes demeure punissable. Toutefois, la juridiction tient compte de cette circonstance lorsqu'elle détermine la peine et en fixe le régime. Si est encourue une peine privative de liberté, celle-ci est réduite du tiers ou, en cas de crime puni de la réclusion criminelle ou de la détention criminelle à perpétuité, est ramenée à trente ans. La juridiction peut toutefois, par une décision spécialement motivée en matière correctionnelle, décider de ne pas appliquer cette diminution de peine. Lorsque, après avis médical, la juridiction considère que la nature du trouble le justifie, elle s'assure que la peine prononcée permette que le condamné fasse l'objet de soins adaptés à son état.”

Dans le cadre de l'entreprise, pour que sa responsabilité soit écartée en cas de blessure ou d'homicide involontaire, il faudra prouver que le salarié avait développé des troubles mentaux ou psychiques ayant mené à une absence de discernement pouvant expliquer la survenance d'une dégradation, d'une destruction des biens de l'entreprise ou alors d'un accident du travail.

Sans cela, il ne sera pas possible pour le salarié d'échapper à sa responsabilité pénale et il devra répondre de ses actes, de manière plus sévère que s'il n'y avait pas de consommation, puisque l'emprise de substances lors de la commission d'une infraction constitue une circonstance aggravante.

De plus, en cas d'accident du travail causé par sa faute, le salarié risque de perdre tout ou partie de son indemnisation de sécurité sociale.

Il convient de préciser que la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée conjointement à celle du salarié ; la condamnation du salarié n'exempte pas l'employeur de sa responsabilité pénale s'il avait manqué à son obligation de sécurité.

L'irresponsabilité pénale n'est donc reconnue que dans les cas où la consommation de substances addictives a un impact sur le psychisme et donc la santé mentale de l'individu.

Le chambre criminelle s'est placée du côté de l'état de santé du salarié pour justifier une irresponsabilité. Il est en effet indéniable que l'addiction et la consommation de substances, que ce soit alcool, drogues ou médicaments en tout genre, dès lors qu'elle est excessive et régulière, présente une menace pour la santé du sujet.

Ainsi, la sanction constitue un réel moyen de lutter contre les conduites addictives au sein de l'entreprise. La sanction en droit de manière générale constitue un instrument de dissuasion, bien que cela ne permette pas d'éradiquer la survenance des comportements prohibés, mais permet de les faire diminuer¹³⁹.

En effet, si la sanction est inévitable dans certains cas, du fait que le salarié va à l'encontre du droit et met en danger sa sécurité et celle des autres, cela ne permet pas d'oublier que l'addiction et les conduites addictives se rapportent beaucoup à l'état de santé du salarié

¹³⁹ BEBIN Xavier, *La sanction pénale est-elle dissuasive ?*, LES NOTES & SYNTHÈSES DE L'INSTITUT POUR LA JUSTICE, avril 2009

Chapitre 2 : L'addiction, entre vie privée et état de santé

La difficulté de composer avec l'addiction en entreprise provient de son caractère intime. Sujet tabou, il est délicat d'aborder le sujet avec la personne concernée, puisqu'il est encore considéré comme honteux, bien qu'il relève d'une pathologie médicale (Section I).

C'est de ce caractère médical que découle toute l'ambivalence du sujet : l'état de santé relève de la vie privée (Section II), et l'employeur ne peut intervenir dans la vie privée du salarié ni prendre de décisions motivées par un élément de la vie personnelle de son salarié. Cependant, il reste tout de même soumis à l'impératif de garantie de santé et sécurité de ses salariés. Face à l'addiction, l'employeur doit jongler entre la difficile conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié, mais aussi avec le principe de non discrimination, tout en garantissant son impératif de sécurité vis à vis de ses salariés et des tiers.

Section I : Le caractère médical de l'addiction

Lorsque qu'une addiction est identifiée (pour ne pas dire diagnostiquée) chez un individu, elle nécessite une prise en charge et un accompagnement par des professionnels du médical, puisque l'addiction est avant tout un problème de santé susceptible de nuire gravement sinon dramatiquement à la vie du salarié (§1). Face à cela, il sera nécessaire de rappeler que dans l'entreprise, le salarié victime de problèmes de santé bénéficie de la protection de son emploi (§2).

§1 L'addiction, une problématique de santé

L'addiction est un fléau en ce qu'elle ne se contente pas de créer une déviance de comportement chez l'individu, qui ne peut plus pouvoir vivre normalement sans consommer la substance psychoactive visée. Cette dépendance entraîne des conséquences préjudiciables sur la santé du consommateur du fait de la toxicité des substances absorbées. Cela cause alors l'apparition de pathologies connexes. C'est cette dégradation de l'état de santé qui fera notamment l'objet d'une protection par le droit du travail.

A- L'addiction, vectrice de troubles physiologiques

La question est de savoir si l'addiction est une pathologie en elle-même, ou si elle constitue plutôt un " tiroir à maladie", tiroir qui ouvrirait le champ à l'apparition de maladies sans pour autant qu'on la qualifie en elle-même comme telle.

Les termes "addiction" et "dépendance" sont pour le commun des mortels assimilés à des synonymes. Or il est important de les différencier.

La fédération pour la recherche sur le cerveau¹⁴⁰ défend l'importance de les différencier. Elle énonce que ces deux termes définissent des comportements différents face à l'objet de l'addiction (prise de substances ou activité).

La dépendance caractérise le déséquilibre du fonctionnement du cerveau induit par la consommation trop fréquente de substances psychoactives, entraînant une envie de consommer à nouveau pour retrouver une forme d'état normal, et échapper au désagrément de l'arrêt de la prise.

L'addiction est décrite comme "l'incapacité pour l'individu de s'empêcher de consommer la substance, bien qu'ayant connaissance des conséquences négatives qui s'ensuivront". Les signaux de plaisir envoyés par le cerveau sont l'objet de leur vulnérabilité et l'addiction se traduit par des comportements compulsifs et déraisonnés, face à des substances mais également des activités (jeu, sexe, sport, dépense...).

Elle se caractérise par plusieurs stades de consommation.

- On retrouve les usages récréatifs, qui se traduisent par des consommations ponctuelles.
- Puis, les usages excessifs, qui sont des consommations plus fréquentes et en plus grandes quantités. Elles ont des conséquences sur l'équilibre du système cérébral et le manque peut commencer à se faire sentir lorsque le sujet arrête de consommer. L'individu ne consomme plus à titre récréatif mais aussi dans le but de retrouver un état normal.
- Enfin, les usages pathologiques sont caractérisés par l'impossibilité pour le sujet de résister à son besoin de consommer quand bien même il réaliserait les conséquences pour sa santé (et sa vie personnelle, professionnelle) de la consommation. La partie de leur cerveau

¹⁴⁰FRC, *Les addictions*, (consulté le 10 juillet 2022)

<https://www.frneurodon.org/comprendre-le-cerveau/le-cerveau-malade-et-ses-maladies-neurologiques/les-addictions/>

responsable du libre arbitre de ces personnes est affectée et le risque d'un isolement social, mais également d'une atteinte grave à leur santé, voire d'aller jusqu'à la mort.

En effet, l'origine de la dépendance et de l'addiction se trouve dans le cerveau. L'addiction a longtemps été perçue comme un manque de volonté de la part des personnes sujettes qui ne désiraient pas suffisamment s'en sortir.

Outre le cerveau, la génétique joue également son rôle puisqu'il faut rappeler qu'une personne peut avoir plus de risques de voir apparaître chez elle une dépendance si ses propres parents ont été sujets dans leur vie à une addiction¹⁴¹.

Aujourd'hui on sait que la consommation commencée à titre récréatif finit par influencer le cerveau de telle sorte qu'il en vienne à être en demande de réitérer la consommation, pour atteindre de nouveau un état normal. De plus, une personne addictive, même des années après l'arrêt de la consommation, risquera toujours la rechute puisque le cerveau aura toujours en mémoire la sensation positive induite par la consommation. Ainsi, dès lors que les consommations à risque sont survenues, la personne sera sujette à tomber dans l'addiction et à subir des rechutes si elle parvient à s'en sortir.

Le libre arbitre de la personne finit donc par être presque effacé par le cerveau lui-même, et les réflexes de survie habituels du corps humain laissent place à un comportement auto induit et autodestructeur.

La consommation de substances psychoactives est en effet la cause de nombreuses maladies et effets non négligeables, qui peuvent mener à la mort du sujet, sans qu'il y ait besoin pour cela que le sujet fasse une overdose ou un coma éthylique.

Pour l'alcool par exemple, les risques apparaissent dès le premier verre avec une perte de vigilance, une modification de la vision qui peuvent mener à la survenance d'accident. Le sujet n'est plus dans son état mental normal et peut devenir violent ou prendre plus de risques que d'habitude de par l'effet désinhibiteur de la boisson. Mais à long terme, l'alcool peut engendrer dépression, problèmes cardiaques (insuffisance cardiaque, hypertension), AVC, convulsions,

¹⁴¹ V. Infra (introduction)

cirrhose, cancer¹⁴²... En effet l'éthanol contenu dans l'alcool est une substance cancérigène classifiée par le Centre international de recherche sur le cancer.

Le cannabis pour sa part entraîne surtout une sensation d'euphorie, mais à long terme peut provoquer des troubles mentaux et neurologiques : dépression, anxiété, pertes de mémoire, hallucinations, paranoïa... mais aussi maladies cardiovasculaires, pulmonaires et cancers.

La prise de cocaïne cause sur le moment une sensation de puissance et une désinhibition, et fait disparaître la sensation de fatigue, c'est pourquoi elle est utilisée dans le milieu professionnel pour tenir des rythmes très intenses.¹⁴³

Cet aspect énergisant entraîne évidemment à long terme des risques cardiovasculaires (arythmie, infarctus...). Lorsque le corps élimine la substance, le sujet peut ressentir de l'anxiété et de l'irritabilité qui vont le pousser à continuer la consommation pour ressentir de nouveau le bien être. C'est à ce titre que la dépendance à la cocaïne survient fortement et très rapidement.

La consommation de cocaïne entraîne également au long terme des troubles psychologiques : troubles de l'attention, dépression, anxiété...

La prise de médicament psychotrope en dehors du cadre médical prescrit par le médecin échappe à tout contrôle médical et ainsi entraîne des effets néfastes pour la santé. Ces médicaments sont notamment connus pour entraîner des pertes de vigilance menant à l'interdiction de conduire pour les sujets qui le prendraient. La présence de pictogrammes de couleur jaune, orange et rouge sur les boîtes de ces médicaments en est l'illustration .

L'héroïne, qui a un indice de dépendance très élevé, procure quant à elle une sensation forte d'euphorie suivie d'une phase de somnolence. Peuvent survenir des effets tels que le ralentissement du cœur et de la respiration, des troubles du sommeil, des nausées... Surdosée, l'héroïne peut mener au décès. De plus, l'injection de cette substance lorsqu'elle est par voie veineuse dans des conditions d'hygiène mauvaise peut entraîner l'apparition d'infections pouvant aller jusqu'à la septicémie, et les sujets sont plus exposés à contracter le VIH ou l'Hépatite B ou C.

L'ecstasy au même titre que la cocaïne s'utilise en milieu festif pour son pouvoir de faire disparaître la fatigue. Cependant, l'hyperthermie fait partie des effets secondaires au court terme et

¹⁴² OFDT, Drogues et addictions, données essentielles, 2019.

¹⁴³ V. Infra (Introduction).

peut dans les cas les plus graves mener à la mort. À long terme, la perte de mémoire est la plus retenue.

L'addiction provient notamment du circuit de récompense du cerveau. Ainsi, la consommation de certaines substances fait augmenter de manière artificielle la production de dopamine dans le cerveau. C'est pour retrouver ce bien être que l'individu va vouloir consommer de nouveau et finira par développer une accoutumance qui favorisera la consommation en plus grande quantité encore pour obtenir la même sensation.¹⁴⁴

Enfin, il sera nécessaire de rappeler que la polyconsommation, à savoir la consommation de plusieurs substances psychoactives en même temps, accroît le risque d'apparition des effets néfastes pour la santé des consommateurs, puisque les effets des différentes substances s'ajoutent alors ou se renforcent.

Pour rappel, il existe différentes phases menant à la dépendance : l'abus, l'accoutumance, et la dépendance physique ou psychique¹⁴⁵. Le sujet n'est pas au même stade d'addiction lors de ces phases. Celui qui n'est que dans la phase d'abus subira probablement moins de répercussions sur sa santé que le sujet déjà en dépendance physique qui ressentira les effets du manque sur son corps. Mais aucune conduite n'est sans risque et dès l'abus la santé peut être altérée.

Ainsi, si l'addiction est bel et bien vectrice de pathologies sinon de maladies, elle est parfois considérée comme une maladie à elle seule.

B- L'ambiguïté sur la qualification de maladie

Si addiction et santé sont intimement liées, il revient à s'interroger sur la qualification de l'addiction dans le monde médical.

D'abord parce qu'on y trouverait un intérêt dans la protection des salariés. La maladie dans le monde du travail est protégée et donne certains droits : arrêt de travail, indemnités de sécurité sociale, inaptitude, suivi médical...

¹⁴⁴ FCR, *Tout savoir sur l'addiction*, consulté le 11 juillet 2022

<https://www.frm.org/recherches-maladies-neurologiques/addiction/focus-addiction>

¹⁴⁵ V. Infra (Introduction)

Il faut d'abord souligner que l'addiction n'est pas reconnue au tableau des maladies professionnelles¹⁴⁶. Pourtant, il existe bien des métiers où les facteurs de consommations de substances psychoactives sont particulièrement élevés.

Par exemple, dans le monde de la nuit, nombreux sont les salariés de boîtes de nuit ou des bars à consommer alcool et cocaïne pour tenir la cadence et rester dans l'ambiance festive. Dans ce type de cas, on peut se demander si ces conditions de travail spécifiques ne sont pas de nature à faire reconnaître l'addiction à l'alcool comme un fait lié au travail. Si l'addiction n'est pas identifiée au tableau des maladies professionnelles, rien n'empêchera un salarié d'essayer de faire reconnaître sa maladie professionnelle selon la procédure de reconnaissance spécifique des maladies professionnelles.

Ainsi, le salarié devra prouver que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel. A ce titre, il sera difficile de prouver qu'il n'y a pas eu de facteur de risque de consommer dans la vie personnelle, surtout dans le cas de l'addiction où la frontière entre le travail et le privé devient poreuse, du simple fait de la dépendance et de l'effet que l'addiction produit sur le cerveau. Ensuite, la maladie doit entraîner le décès ou une incapacité permanente d'au moins 25%. Ici en soit, ce n'est pas l'addiction elle-même qui provoquera l'incapacité permanente du salarié, mais une pathologie de santé qui sera causée par la consommation.

C'est cet aspect de " tiroir à maladie " qui empêche l'addiction d'être reconnue comme une maladie en tant que telle.

Pourtant, l'OMS reconnaît l'addiction comme une maladie dans sa classification internationale des maladies (CIM)¹⁴⁷. Elle reconnaît l'addiction au cannabis, aux jeux (dont le jeu vidéo qu'elle a ajouté en 2018¹⁴⁸), aux opioïdes, à la nicotine, à l'éthanol. Elle reconnaît notamment l'alcoolisme chronique¹⁴⁹ comme un "*Schéma de consommation continue (quotidienne ou quasi-quotidienne) d'alcool qui a porté préjudice à la santé physique ou mentale d'une personne ou a entraîné un comportement portant atteinte à la santé d'autrui.*".

La CIM identifie ensuite tous les troubles induits par la consommation des substances psychoactives diverses, ainsi que les effets de la dépendance par substances.

¹⁴⁶ CSS : Annexe II : Tableaux des maladies professionnelles

¹⁴⁷ CIM 11, 2018.

¹⁴⁸ 18 juin 2018. L'addiction aux jeux vidéo est désormais reconnue comme une maladie par l'OMS qui l'intègre dans la 11e version de la CIM.

¹⁴⁹ 6C40.11 CIM

Il s'agit donc bien pour l'OMS d'une maladie, d'autant que l'on sait que l'addiction peut être soignée.

L'OMS n'est pas la seule à reconnaître l'addiction comme une maladie.

On a vu le rôle que le cerveau joue dans la survenance de l'addiction. C'est au regard de cela que l'ASAM (American Society of Addiction Medicine)¹⁵⁰ en 2011 a reconnu l'addiction comme une maladie cérébrale. Elle ne serait pas seulement les conséquences de problèmes émotionnels mais bien une maladie à part entière, une pathologie cérébrale. Elle décrit :

« L'addiction est une maladie chronique primaire de la récompense du cerveau, de la motivation, de la mémoire et des circuits neuronaux associés. Une dysfonction de ces circuits conduit à des manifestations caractéristiques sur les plans biologique, psychologique, social et spirituel »

La MILDECA a défini le phénomène de l'addiction également comme une pathologie cérébrale : *« D'un point de vue scientifique et médical, les addictions sont des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères. »*¹⁵¹

Pourtant, l'addiction n'est toujours pas envisagée comme une maladie à part entière dans les documentations. L'alcoolisme par exemple est considéré comme une maladie, il s'agit d'une addiction à l'alcool, mais l'addiction de manière générale aux autres substances n'est pas qualifiée comme telle. La toxicomanie fait elle également l'objet de divers avis.

Sur son site internet, la Fédération de recherche sur le cerveau qualifie la dépendance de maladie neurologique¹⁵².

En définitive, l'addiction est majoritairement décrite comme l'origine des dégradations de l'état de santé induit par la consommation de substances psychoactives toxiques pour le corps dans des quantités trop importantes et/ou sur la durée. La qualification de l'addiction comme maladie est assez imprécise de par le spectre de gravité d'addictions qui peuvent exister, et c'est à ce titre que l'on retient surtout les maladies médicales (physiques ou psychiques) qu'elles induisent.

¹⁵⁰American Society of Addiction Medicine, Full Definition of Addiction, 8 août 2011

¹⁵¹ MILDECA, Qu'est ce qu'une addiction ? (consulté le 16 juillet 2022)

<https://www.drogues.gouv.fr/quest-ce-quune-addiction>

¹⁵² <https://www.frneurodon.org/>

§2 Le principe de non discrimination

La discrimination correspond à « *un traitement différentiel consistant à refuser à des individus, à des groupes ou à des Etats, des droits ou des avantages reconnus par ailleurs à d'autres* »¹⁵³.

On retrouve même cette interdiction de discriminer dans le préambule de la constitution de 1946 qui énonce que « *nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, ses opinions ou ses croyances* ». Le code du travail prohibe toute forme de discrimination en établissant une liste non exhaustive de motifs de discrimination en son article L1131-1.

Le droit interdit donc de discriminer sur l'état de santé ; qu'en est-il de l'addiction, qui relève bien de la santé du salarié ? Un employeur peut-il licencier son salarié dépendant sans faire preuve de discrimination ?

A- L'interdiction de discriminer sur l'état de santé

L'état de santé fait l'objet d'une interdiction fondamentale de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, à l'article L1132-1 du code du travail

Il faut cependant distinguer les discriminations et les différences de traitement. Le code du travail dispose en son article L.1133-1 :

“l'article L1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.”

De ce fait, sans motif légitime et proportionné ainsi qu'une exigence essentielle et déterminante, une différence de traitement pourrait être jugée discriminatoire.

Il y a une jurisprudence abondante sur la discrimination fondée sur la prise en compte de l'état de santé des salariés. Dans un arrêt du 5 février 2020¹⁵⁴, la Cour de cassation a reconnu discriminatoire et donc nul le licenciement intervenu 8 jours après qu'une salariée ait dénoncé son burnout. La chambre sociale dans cet arrêt considère que la preuve était démontrée d'une

¹⁵³G. CORNU, “Vocabulaire juridique”, PUF, 14ème éd. , 2022

¹⁵⁴ Cass., soc., 5 février 2020 (n°18-22.399)

discrimination en raison de la maladie. Le licenciement était motivé par cette plainte de situation de burnout.

Un employeur qui se fonderait sur l'état dépressif de son salarié pour procéder à la rupture du contrat de travail serait donc l'auteur de discrimination sur l'état de santé. La dépression est une pathologie psychique tout comme l'addiction, qui peut elle-même conduire à la pratique de conduites addictives.

De plus, en entreprise comme ailleurs existe le risque de stigmatisation de la personne addictée. L'alcoolique, ou le "toxico" sont des termes courants très péjoratifs et qui cataloguent les personnes addictées directement non pas comme des personnes malades, mais comme des personnes sans volonté, hors des clous, en marge de la société. Pourtant nous avons pu démontrer que leur situation n'est pas aussi simple que celle relative à un simple manque de volonté. Que l'addiction soit reconnue ou non comme une maladie, il s'agit pourtant bel et bien d'une pathologie affectant le cerveau.

Cela n'empêche pourtant pas que l'addiction entraîne la perte de confiance et de légitimité auprès des pairs, voire inspire la pitié ou la peur chez d'autres, comme si cela était un mal contagieux.

Le salarié dont l'état de dépendance serait révélé au travail s'expose au risque d'être stigmatisé par ses collègues, ses supérieurs, ceci pouvant être à l'origine d'un mal-être au travail qui risquerait de le faire sombrer davantage dans la spirale de l'addiction. Le salarié pourrait craindre la perte de son emploi également par cette révélation, le poussant à garder le silence sur son état de santé.

Si le travail est à l'origine de l'apparition de l'addiction, le mal être au travail s'accentuerait alors et serait facteur de risque pour le salarié d'accroître sa consommation et d'impacter son état de santé et sa vie.

Ainsi étant, la dépendance fait partie de l'état de santé du salarié, et le discriminer sur la base de son addiction est donc prohibé pour l'employeur.

B- L'impossible sanction discriminatoire

Si toute discrimination est prohibée, la sanction discriminatoire n'y échappe pas.

L'origine de l'addiction est à prendre en compte dans la problématique de la discrimination.

Si son origine peut être personnelle, donc relever d'un mal-être fondé sur la vie privée, elle peut avoir également une origine professionnelle, ou encore parfois les deux.

Il faut rappeler que l'employeur est débiteur de son obligation de sécurité de résultat¹⁵⁵, au titre de l'article L4121-1 du code du travail. Il est responsable de ses salariés et surtout de tout dommage qui leur surviendrait aux temps et lieu du travail, ou de ceux causés à des tiers.

Si l'employeur manque à son obligation en termes de protection des risques induits par les conduites addictives au sein de son entreprise, et que survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, il pourra être poursuivi au titre de sa faute inexcusable. Les juges considèrent que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le prévenir. Cela n'est pas sans conséquences pour l'employeur, puisque le salarié pourra demander à être indemnisé au titre de son préjudice, mais les cotisations sociales ATMP de l'entreprise augmenteront également.

Il faut préciser que la faute du salarié dans la survenance de son accident n'écarte pas la faute inexcusable de l'employeur.

Si le salarié commet une faute d'imprudence ou de négligence induite par de la consommation de substances psychoactives, cela n'aura aucun effet sur la faute inexcusable de l'employeur, d'autant que le code du travail interdit à l'employeur de laisser séjourner dans l'entreprise une personne en état d'ivresse.

Si malgré tout il le permettait, et que survenait un accident par la faute du salarié, l'employeur ne pourra se dédouaner de sa responsabilité envers la personne du salarié lui même, mais aussi envers les autres salariés et les tiers dont la sécurité a été mise en danger par l'ivresse de leur collègue.

Le salarié qui aurait commis lui même une faute inexcusable¹⁵⁶ pourra voir son indemnisation de sécurité sociale diminuée, mais jamais supprimée.

¹⁵⁵ V. Infra (partie 1 - Chapitre 1 - Section 1 - §1 - A)

¹⁵⁶ Cass., 2ème civ., 27 janvier 2004 n°02-30.693 « la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience »

Si sanctionner un salarié en état d'ébriété sur son lieu de travail ne semble pas poser de problème particulier au regard de l'entorse au règlement intérieur et à la loi que ce dernier commet, peut-on sanctionner un salarié pour la simple raison qu'il soit malade de l'addiction ?

Au sens des explications précédentes, l'addiction relève de l'état de santé du salarié et l'employeur ne peut licencier un salarié parce que ce dernier se révèle alcoolique ou toxicomane, surtout s'il n'a jamais consommé au travail et/ou n'a jamais été contrôlé positif. Faire apparaître directement sur la lettre de licenciement des références à l'état de santé du salarié constituerait une discrimination sur l'état de santé. Au regard de l'article L1132-4 du code du travail, toute disposition prise pour des motifs discriminatoire est nulle. Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal punissent toute discrimination fondée sur l'état de santé par 15 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende.

Ainsi, l'employeur s'exposera à des poursuites de la part de son salarié : le licenciement discriminatoire sera annulé par le juge, le salarié pourra alors demander sa réintégration dans l'entreprise et il pourra être indemnisé pour son préjudice. L'employeur risquera également d'être poursuivi pénalement par le salarié et risquera la peine encourue.

Dans un arrêt du 19 décembre 2007, la chambre sociale de la Cour de cassation a déclaré injustifiée la sanction (un avertissement) donnée par l'employeur à un salarié à cause de sa baisse de productivité, alors que le médecin du travail avait émis des réserves de nature à expliquer l'insuffisance de résultat du salarié¹⁵⁷. Pour le juge, la dégradation de l'état de santé du salarié atténue la gravité de la faute qu'il pourrait commettre lorsqu'elles sont corrélées et que l'employeur en a la connaissance.

Cependant, si l'addiction du salarié le mène à commettre une faute à cause de son état d'ébriété, des effets de la drogue ou du manque (vol d'argent pour se procurer des substances, ou sensation de manque menant à des comportements violents ou à un absentéisme injustifié), on imagine que l'employeur pourra se prévaloir de cette faute pour le sanctionner, surtout s'il n'a pas connaissance de l'état de dépendance du salarié. Sachant que le médecin du travail a un devoir de réserve sur l'état de santé du salarié, il est peu probable que l'employeur soit mis au courant, sauf récurrence des faits fautifs ou aveux du salarié lui-même à l'employeur.

¹⁵⁷ Cass. soc., 19 déc. 2007 (no 06-43.918)

A été par exemple jugé injustifié le licenciement d'une salariée après une altercation violente avec une collègue, lorsque ce comportement était la conséquence de troubles pathologiques psychiatriques et que l'employeur était informé de ces troubles.¹⁵⁸ Si l'employeur est informé des troubles pathologiques du salarié, il ne peut pas prendre de sanction directement en rapport avec ces derniers.

A ce titre, connaissant la nature de la dépendance (qui est un dysfonctionnement neurologique), il convient de s'interroger afin de savoir si les addictions ne seraient pas également protégées au titre de l'état de santé face à la sanction de l'employeur.

Un salarié qui est incapable de se passer de l'objet de sa dépendance peut néanmoins être apte au travail. Nombreux sont les buveurs ou les fumeurs du soir, incapables de passer une soirée sans un apéritif ou sans fumer un "joint". Il s'agit d'un état addictif léger n'ayant pas de répercussions sur le travail.

Pour les salariés enfoncés plus loin dans l'addiction, qui en arrivent à des états de perte de contrôle et de vigilance (comme c'est plus souvent le cas avec la drogue et les médicaments) et qui ont des comportements dangereux, sans pouvoir se passer de consommer, le licenciement sera souvent la solution utilisée, pas tant pour punir le salarié que pour protéger les autres travailleurs. Cependant, aller immédiatement au licenciement n'est pas la meilleure solution pour le salarié dont le risque d'être stigmatisé et précarisé par la perte de son emploi, peut aggraver davantage la situation¹⁵⁹.

En effet dans de tels cas, l'employeur se doit d'adresser son salarié à la médecine du travail afin que celui-ci soit confronté à un professionnel de santé capable de l'orienter vers des parcours adaptés, voire à reconnaître son inaptitude professionnelle dans les cas les plus compliqués ou face à une rechute d'un salarié abstinant.

Cependant, il faut préciser que licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap n'est pas totalement prohibé.

Seule l'inaptitude justifie le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé, lorsque tout reclassement à un autre poste est impossible. De plus, un salarié absent pour état de santé (on peut imaginer un salarié en parcours de désintoxication, ou en arrêt de travail pour dépression) ne peut

¹⁵⁸ Cass. soc., 5 mai 2009 (no 08-41.659)

¹⁵⁹ Il faut tout de même souligner que parfois la perte de l'emploi consécutive à l'addiction est un choc pour le salarié qui lui permet de se remettre dans le droit chemin, surtout quand l'addiction trouvait en partie sa source dans le travail.

être licencié qu'à des conditions strictes : il faut que le fonctionnement de l'entreprise soit perturbé par son absence, que le salarié soit remplacé rapidement et de manière effective. Il s'agit ici non pas d'une sanction mais d'un licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Ainsi, si la dépendance n'est pas considérée comme une maladie professionnelle, rien n'empêche le salarié de s'ouvrir spontanément sur le sujet au médecin du travail qui pourra l'orienter vers le parcours de soins adapté et garder le secret professionnel. En effet, le salarié bénéficie d'un droit à la vie privée au travail qui empêche l'employeur de pouvoir exiger de tout savoir de son salarié.

Section II : La protection de la vie privée

Le salarié en tant qu'individu appartenant à la société et qu'être humain, a un droit fondamental au respect de sa vie privée (§1). Comme on l'a vu, ce droit ne s'éteint pas en entreprise, au regard des fouilles ou de la vidéosurveillance par exemple qui sont deux modes de surveillance très encadrés par le droit¹⁶⁰. A ce titre, les faits de la vie privée appartiennent au salarié et à lui seul, ce qui peut être délicat dans le cadre de l'addiction qui, bien qu'elle relève du salarié et de sa santé, a un impact sur le collectif de travail (§2).

§1 Le droit à la vie privée au sein de l'entreprise

Le droit à la vie privée est un droit fondamental garanti par diverses sources, mais n'est pas sans limites.

A- Principe du droit à la vie privée au travail

Le code civil dans son article 9 édicte que chacun a droit au respect de sa vie privée. Ce droit apparaît également au sein de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en son article

¹⁶⁰ V. Infra (Partie 2 - Chapitre 1 - Section 1 - §2)

12. Il se retrouve également à l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme.

Ainsi, non seulement la vie privée est un droit d'ordre public garanti par le droit interne, mais cette garantie est érigée au rang des libertés fondamentales. Nul ne peut y porter atteinte sans s'exposer à une sanction.

Cela s'applique donc également au sein de l'entreprise, ou l'on entend beaucoup parler notamment de l'équilibre vie personnelle - vie professionnelle. Cependant, la vie personnelle ne se retrouve pas dans les textes fondamentaux ni dans le droit interne. La vie personnelle est un concept plus large qui englobe le droit à la vie privée, le droit à la vie familiale, les libertés civiles... Pourtant, d'après Céline Czuba, il est regrettable qu'une réelle distinction ne soit pas entreprise par les juridictions, et notamment par la Cour de cassation qui emploie indifféremment les notions de vie privée et de vie personnelle sans en faire une réelle distinction¹⁶¹.

A ce titre le salarié, dans sa vie personnelle et privée, est libre de faire ce que bon lui semble, il n'est plus sous l'égide du pouvoir de subordination de l'employeur qui lui donne le droit de sanction. Il est responsable de ses actes, civilement et pénalement, et peut donc en toute liberté consommer des substances psychoactives sans que l'employeur n'ai rien à y redire, ni à en connaître. L'employeur ne peut interférer dans la vie personnelle de son salarié ni fonder une sanction sur cette base. Un fait de la vie privée n'est à priori pas constitutif d'une faute.

C'est seulement si la consommation déborde sur le travail que l'employeur pourra agir dans le cadre de son pouvoir de subordination.

Ce débordement pourrait s'entendre d'une consommation avant le travail, qui ferait que le salarié se trouve à son poste en état d'ivresse ; ou d'une consommation au travail directement. Sinon, la répercussion pourrait être un changement de comportement dû à l'absence de consommation pendant les heures de travail provoquant une sensation de manque menant à des comportement agressifs par exemple.

Cependant, cette vie privée, si elle est ardemment protégée, n'est pas sans limites au sein de l'entreprise ni même en dehors de l'entreprise.

¹⁶¹ CZUBA Céline, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de doctorat, Université de Lille, 2017

B- Limites du droit à la vie privée au travail

Le droit à la vie privée au travail n'est pas sans limites.

Cela réside dans l'article L1121-1 du Code du travail, qui dispose : *“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.”*

Les bases sont posées : les droits et libertés individuels ne peuvent en principe pas être restreints, sauf à justifier que la nature de la tâche le nécessite, et que cela soit proportionné au but recherché. Un double standard de justification et de proportionnalité se dessine et s'impose à l'employeur qui voudrait porter des atteintes à la vie privée de ses salariés au travail.

Lorsque l'on parle de vie privée en entreprise, les principales atteintes qui peuvent y être faites concernent la fouille des vestiaires, la vidéosurveillance, l'ouverture ou la fouille des sacs, le contrôle du contenu des ordinateurs, des échanges professionnels, la pratique de tests de dépistage de drogue et d'alcool.

Pour citer la consommation d'alcool, qui relève de la vie privée du salarié, celle-ci pourra pourtant justifier un licenciement si elle constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail¹⁶².

On pourrait imaginer la situation d'un salarié abstinent qui serait encadrant dans une association d'alcoolique anonyme. Il pourrait être indiqué dans son contrat de travail qu'il doit rester sobre. Dès lors, le fait de replonger dans l'alcool constituerait un manquement à son contrat de travail constitutif d'une faute justifiant le licenciement. Il s'agit de sa vie privée, mais cela étant fortement corrélé à son travail, l'employeur pourrait s'en prévaloir comme d'une exigence essentielle et déterminante du contrat de travail lié à son poste.

Un tel jugement est plausible sachant qu'une clause du contrat de travail demandant à une salariée ancienne obèse de maintenir son poids à un certain niveau a été jugée valable. Elle travaillait dans un centre d'amaigrissement et devait représenter un “exemple de l'état à atteindre et la preuve qu'il peut être atteint”. Le contrat de travail était suspendu lorsque le poids de la salariée était dépassé¹⁶³. Un arrêt similaire a été rendu par la Cour d'appel de Chambéry en 1996¹⁶⁴.

¹⁶² Cass. soc., 27 mars 2012 (n° 10-19.915)

¹⁶³ CA Douai 20 oct 1983

¹⁶⁴ CA Chambéry 1996

Il est pertinent de se demander si un tel jugement pourrait encore être rendu de nos jours, cependant ces arrêts illustrent l'existence de l'effacement des libertés individuelles face aux exigences du travail lorsque cela est justifié.

Certes, par principe le salarié n'abandonne pas ses libertés fondamentales en passant la porte de l'entreprise, mais ces dernières sont parfois à mettre en balance avec d'autres droits.

C'est le cas notamment du droit à la preuve.

On l'a vu¹⁶⁵, l'employeur peut mettre en place dans son entreprise des dispositifs de surveillance tels que la vidéosurveillance, la géolocalisation, mais il peut également contrôler le contenu des ordinateurs et correspondances des salariés, procéder à la fouille des sacs, des vestiaires, etc.

Cette mise en place se fait selon des conditions bien précises et encadrées par le droit et la jurisprudence. Si l'employeur a le droit de surveiller ses salariés (relativement à son droit de contrôle) il doit le faire dans le respect des libertés individuelles de chacun, dans une mesure de proportionnalité et de justification quant au but recherché.

A titre d'exemple, pour la vidéosurveillance c'est la finalité du dispositif qui importe. Il faut en informer les salariés et les représentants du personnel dans le respect de l'article L1222-4 du CT notamment. L'employeur ne pourra pas se prévaloir d'images de vidéosurveillance pour fonder une sanction disciplinaire, provenant d'un système dont les salariés n'auraient pas été préalablement informés. Ici, le principe de loyauté s'applique, ainsi que le respect de la vie privée des salariés au travail.

S'il s'agit d'un système installé afin de protéger les biens et non pas de surveiller les salariés, il n'a pas d'obligation d'informer les employés de son existence. Il a été jugé que l'employeur puisse se servir des images de vidéosurveillance de locaux où les salariés ne travaillaient pas et dont ils n'avaient pas été informés, comme preuve pour démontrer la faute du salarié bien qu'il n'ait pas eut connaissance de la présence de ces caméras¹⁶⁶. Seule la porte d'entrée était filmée et les juges ont considéré que la preuve était proportionnée et nécessaire, et ne portait pas atteinte aux libertés des individus. Ainsi, le droit à la preuve prime sur le droit à la vie privée du salarié. En effet, il ne faut pas que les droits protègent à outrance des personnes malhonnêtes.

Outre la géolocalisation et la vidéosurveillance, l'employeur possède le droit de fouiller le contenu des vestiaires des salariés, ainsi que l'ouverture des sacs. Si ces prérogatives sont

¹⁶⁵ V. infra (Partie 2 - Chapitre 1 - Section 1)

¹⁶⁶ Cass. soc. 19 avril 2005 (n°02-46295).

encadrées, en finalité l'employeur pourra tout de même ouvrir les casiers sans la présence des salariés "en cas d'urgence liée à la sécurité de l'entreprise, des salariés et des tiers"¹⁶⁷.

Ainsi, la vie privée en entreprise n'est pas protégée d'une garantie totale. L'employeur a le droit de l'outre-passer tant que cela est justifié, proportionné au but recherché. Généralement ce sera dans le cadre d'un impératif de sécurité.

Mais l'employeur peut-il sanctionner un salarié pour un fait tiré de sa vie privée ? Autrement dit, l'employeur peut-il sanctionner le salarié pour sa consommation de substances psychoactives dans sa vie privée, que cette dernière relève de l'addiction ou non ?

Seules deux exceptions permettent à l'employeur de sanctionner un salarié pour un fait tiré de sa vie privée : le manquement contractuel du salarié, ou un rattachement à la vie professionnelle du salarié.

D'abord, le salarié peut commettre un manquement à ses obligations contractuelles même en dehors du temps et lieu de travail. Il s'agira ici surtout de manquement à l'obligation de loyauté et de sécurité. Tel est le cas par exemple pour un steward qui manque à ses obligations contractuelles de sécurité en consommant entre deux escales de la drogue et se retrouvant toujours sous l'influence du produit au moment de la reprise du vol suivant. Ces agissements relevant de la vie personnelle ont découlé sur la vie professionnelle, mettant en danger la vie des passagers du vol¹⁶⁸.

Une illustration célèbre est celle du licenciement de John GALIANO par Dior après la publication de vidéos dans lesquelles il apparaissait proférant des insultes racistes et antisémites. L'impact médiatique a été tel que le licenciement pour faute grave a été jugé justifié par le CPH, l'intéressé étant à l'époque chargé de la communication et de l'image de la marque, devant à tout moment lors de ces apparitions publiques représenter cette dernière. Le salarié avait donc gravement manqué à ses obligations professionnelles par son comportement, et porté atteinte à l'image de son employeur. Le licenciement disciplinaire a donc été retenu.

Un autre cas moins célèbre concerne l'entreprise Le Slip Français, dont trois salariés avaient été sanctionnés après que des images d'une soirée privée aient fuité sur internet, où l'on pouvait voir

¹⁶⁷ Cass., soc., 3 avril 2001(n°98-45-818)

¹⁶⁸ Cass. soc., 27 mars 2012 (n° 10-19.915)

les trois intéressés grimés en noir et tenant des propos racistes¹⁶⁹. Les salariés ont été mis à pied disciplinairement.

Ensuite, un salarié peut dans le cadre de sa vie personnelle commettre un acte en rapport avec sa vie professionnelle. Il peut par exemple s'agir d'insulter publiquement son employeur sur les réseaux sociaux¹⁷⁰, ou frapper un collègue en dehors du travail. Encore, d'insulter et de proférer des injures racistes à un collègue, de violer l'interdiction de fumer dans l'entreprise en dehors du temps de travail¹⁷¹. Ces faits ont été jugés comme constitutifs d'une faute valant sanction bien qu'ils soient survenus en dehors du temps de travail.

Il est également possible de procéder au licenciement non disciplinaire d'un salarié pour un fait tiré de sa vie privée qui aurait causé un trouble à l'entreprise. L'employeur devra justifier d'un trouble objectif causé par le salarié à l'entreprise : par exemple, l'impossibilité pour le salarié d'aller travailler après avoir perdu son permis de conduire dans le cadre de sa vie privée¹⁷².

Pour apprécier le trouble objectif, les juges s'appuient sur plusieurs éléments, et notamment la nature des fonctions occupées par le salarié. En effet, plus le salarié est haut placé dans l'entreprise, plus il aura un impact fort sur celle-ci en cas d'impair médiatisé.

Les juges étudieront la finalité propre de l'entreprise (son activité, l'image qu'elle renvoie, son objet social...) ; enfin ils apprécieront les répercussions internes (auprès des collègues, de la paix sociale, de l'organisation..) et externes (auprès des clients, des investisseurs, de l'image renvoyée) de l'agissement du salarié sur l'entreprise¹⁷³.

Ainsi à titre d'exemple, le directeur d'un centre d'hébergement pour personnes protégées mis en examen pour attentat à la pudeur sur mineur entache l'image de l'entreprise de sorte que son licenciement pour motif non disciplinaire est justifié¹⁷⁴.

Il revient à dire que le licenciement pour un fait tiré de la vie personnelle n'est pas impossible mais reste délicat. Le droit à la vie privée et à plus grande échelle le droit à la vie

¹⁶⁹Radio France : Blackface et cris de singe : des employés du Slip Français choquent et font scandale, 6 janvier 2020, Alexia Piton. (consulté le 12 juillet 2022)
<https://www.radiofrance.fr/mouv/blackface-et-cris-de-singe-des-employes-du-slip-francais-choquent-et-font-scandale-6977313>

¹⁷⁰ TC Paris, 17 janvier 2012, n° 1034008388 : insulter son employeur sur des réseaux sociaux publics constituent le délit d'injure publique

¹⁷¹ Cass. soc., 16 octobre 2013 (n°12-19.670)

¹⁷² Cass.soc. 28 Février 2018 (n°17-11.334)

¹⁷³ Cass., soc., 17 avril 1991 (n° 90-42.636)

¹⁷⁴ Cass., soc., 21 mai 2001 (n°00-41.128)

personnelle du salarié est garantie par le droit et défendu par les juges. L'employeur ne peut s'y immiscer autrement qu'en justifiant d'un trouble objectif ou que l'acte soit en rapport avec la vie professionnelle ou constitutif d'un manquement contractuel ; on peut imaginer l'exemple d'images diffusées sur internet montrant le haut cadre d'une entreprise qui, dans le cadre de sa vie privée, consommerait des substances illicites. Ceci serait préjudiciable à l'image de l'entreprise si cette dernière affiche au monde une politique de RSE marquée sur la lutte contre les conduites addictives et en faveur de la sécurité. Cela pourrait peut-être servir de base à une sanction disciplinaire ; il faudra pour l'employeur justifier d'un réel trouble causé à l'entreprise. La mesure est difficile à prendre et dépend des cas d'espèces. Mais encore est-il que cela n'est pas impossible.

§2 L'état de santé du salarié, corollaire de la vie privée

L'article L1132-1 énonce comme établi précédemment¹⁷⁵ l'interdiction pour l'employeur de prendre en considération l'état de santé du salarié pour prendre toute mesure discriminatoire. Or, l'employeur n'est pas toujours au courant de l'état de santé du salarié, et n'a pas l'obligation d'en connaître.

A- Le secret sur l'état de santé

L'employeur est soumis à une obligation générale de sécurité de résultat¹⁷⁶. Ainsi, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour sauvegarder la santé et la sécurité des salariés, et cela passe également par la connaissance de leurs problèmes de santé éventuels, afin, sinon d'adapter le travail, au moins de comprendre et d'essayer de pallier les difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer par le travail.

Cependant, le salarié n'a aucune obligation de révéler à son employeur son état de santé. On sait par la pratique que les salariés sont réticents à signaler leur handicap ou leur problème de santé plus léger, dès lors que les employeurs pourraient alors tenter de se débarrasser d'eux pour les remplacer par des personnes plus "aptes".

Dans ce contexte, la Cour de cassation a jugé que les renseignements relatifs à l'état de santé du candidat ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail chargé de la visite médicale

¹⁷⁵ renvoi à la bonne partie

¹⁷⁶ nuance > renvoi à la bonne partie

d'embauche¹⁷⁷. Par là, elle énonce que ne commet pas une faute professionnelle le salarié qui ne révèle pas son état de santé à son employeur.

D'autant que le code du travail précise que la femme enceinte n'a pas d'obligation de révéler son état de grossesse à son employeur¹⁷⁸, ou encore que l'entretien d'embauche ne doit comporter que des questions susceptibles d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi et doivent avoir un lien direct et nécessaire avec ce dernier¹⁷⁹.

Dès lors, que cela soit durant l'embauche comme pendant l'exécution du contrat de travail, l'employeur ne peut exiger du salarié qu'il lui rende des comptes sur son état de santé.

Le médecin du travail est donc le seul à pouvoir connaître de l'état de santé du salarié. Le code de la santé publique le soumet au secret médical¹⁸⁰, et la jurisprudence a précisé qu'il ne peut en aucun cas communiquer le dossier médical du salarié à son employeur, puisque le document en question est également protégé par le secret médical¹⁸¹.

L'employeur qui aurait un doute sur l'état de santé de son salarié pourra demander l'organisation d'une visite médicale au médecin du travail en dehors des visites périodiques¹⁸², d'autant que ce dernier est le seul à pouvoir juger de l'aptitude ou non d'un salarié à occuper son poste.

Ainsi, en conséquence, si le salarié le souhaite, il peut tout à fait taire son état d'addiction à son employeur. Il y a d'ailleurs en pratique d'infimes chances que le salarié en informe son employeur, de par la peur de la stigmatisation, de l'éviction que cela pourrait engendrer à plus forte mesure que pour une maladie ou un handicap médical. L'addiction fait peur, le malade craint la réaction de l'employeur et donc craint pour son emploi. Il craint le regard et le jugement de l'autre. Il ignore parfois lui-même son schéma d'addiction, ce qui ajoute à la difficulté de la situation puisque lui-même ne sait pas que sa santé est atteinte.

Il ne fait aucun doute que le salarié dépendant aux substances psychoactives met en danger sa sécurité et celle des autres s'il consomme au travail, ou s'il arrive en entreprise sous l'emprise de substances. En faisant cela pourtant, il met en jeu sa propre responsabilité, puisqu'il doit préserver

¹⁷⁷ Cass. soc. 21 septembre 2005 (n° 03-44.855) FS-PBI

¹⁷⁸ C. trav. article L1225-2

¹⁷⁹ C. trav. article L1221-6

¹⁸⁰ CSP article L1110-4

¹⁸¹ Cass. soc. 10 juillet 2002 n° 00-40.209 FS-P

¹⁸² C. trav. article R4624-34

la santé et de la sécurité de ses collègues, mais l'arsenal pénal pourra aussi être mobilisé en conséquence. Si le salarié cache sa condition médicale dont il ne pouvait ignorer qu'elle mettrait en péril la santé ou la sécurité des tiers, alors il se voit auteur du délit de mise en danger de la vie d'autrui¹⁸³. Ainsi, cacher son état de santé ne sera pas exonératoire de sa responsabilité en cas de dommage ou d'accident.

Pourtant, ce droit au silence ne fait pas obstacle non plus à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Le fait que le salarié ait tu son état de santé ne constitue pas une circonstance atténuante lors de la survenance d'un accident, ni pour l'employeur qui en aurait été responsable, ni pour le salarié dépendant qui aurait pu le causer aux autres ou à lui-même. Le droit français est très protecteur du droit à la vie privée et du secret sur l'état de santé des salariés. L'employeur bien qu'il n'ait pas connaissance de la pathologie de son salarié, est tout de même tenu de sa sécurité et de celle des autres salariés, c'est pourquoi il doit rester absolument vigilant à toute conduite suspecte de ses salariés et doit mettre en place une politique de prévention efficace de lutte contre les addictions.

B- Addiction et maintien dans l'emploi

L'addiction est donc une pathologie qui, si elle n'est pas forcément reconnue comme une maladie en tant que telle, est vectrice d'apparition de pathologies physiques pour la plupart invalidantes. En effet, beaucoup de personnes, en raison de leur consommation excessive de substances psychoactives, dans le cadre de leur vie personnelle ou non, se retrouvent à l'âge de la cinquantaine avec des problèmes de santé plus ou moins graves, de type cancer, maladie cardio vasculaire, etc¹⁸⁴. Le salarié tombe malade à cause de son addiction, ou de sa consommation excessive (il n'est nul besoin d'avoir une consommation exorbitante pour voir des problèmes de santé arriver sur le long terme).

Ces pathologies physiques sont donc susceptibles de mener le médecin du travail à prononcer une inaptitude. Ici ce n'est pas l'addiction elle-même qui base l'inaptitude mais bien la pathologie que cette dernière fait apparaître et l'incapacité d'occuper son poste de travail pour le salarié. L'inaptitude peut également venir de troubles comportementaux induits par la consommation.

¹⁸³FANTONI-QUINTON Sophie – LAFLAMME Anne-Marie, *Garder le silence ou mentir sur son état de santé : quelles conséquences juridiques pour le candidat à l'embauche ? Une approche comparée France/Québec* – Droit social 2016. 19

¹⁸⁴ V. infra (Partie 2 - Chapitre 2 - Section 1 - Paragraphe 1 - A)

L'inaptitude au poste de travail se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Cette définition s'applique ainsi à l'addiction puisqu'elle relève de l'état de santé du salarié et peut le mener à ne plus pouvoir assurer son travail.

Il faut tout de même préciser que le maintien au poste de travail dans le cas de l'addiction est toujours à privilégier puisque le schéma de l'addiction entraîne un isolement social qui peut être cassé par le fait de se rendre au travail quotidiennement. Cependant, dans les cas où le travail est le vecteur de la consommation (ex : mal-être au travail, risques psychosociaux, burn out...), l'arrêt de travail ou l'inaptitude peut constituer la meilleure solution pour maintenir le salarié éloigné de la raison de son malaise et donc le faire sortir de son schéma de conduites addictives.

L'inaptitude est une décision souvent mal vécue par les salariés, le médecin du travail la prononce en toute connaissance de cause selon les circonstances d'espèce, et toujours dans le but premier de maintenir l'état de santé du salarié au mieux.

Le médecin du travail peut prononcer des inaptitudes temporaires pour des salariés dont il a connaissance des problèmes d'addiction et qui auraient rechuté après une tentative de sevrage.

L'inaptitude ne veut pas forcément dire licenciement : le médecin du travail peut très bien ne pas cocher la case "sans recherche de reclassement" et dès lors l'employeur devra procéder à la recherche d'un reclassement en interne selon les consignes du médecin du travail.

On imagine alors qu'un ouvrier du bâtiment addict puisse être reclassé sur un poste administratif ou les risques d'accident seront amoindris. Cependant, encore une fois cela est à conjuguer avec l'interdiction pour l'employeur de laisser dans ses locaux une personne en état d'ivresse, et de son obligation de sécurité de résultat. Si les risques sont amoindris lorsque le salarié dépendant est placé sur un poste administratif, ils ne sont pas nuls, et la responsabilité de l'employeur reste engagée.

Parfois, le maintien du salarié dépendant à un poste de travail est à privilégier en tenant compte du risque que cela fait peser sur lui et sur les autres, afin d'éviter toute désinsertion professionnelle. Le maintien peut se faire à son poste avec aménagement (le médecin du travail ici délivre un avis d'aptitude avec réserve), mais aussi sur un autre poste dans le cadre de l'inaptitude avec reclassement.

On peut s’imaginer alors qu’il serait judicieux d’intervenir plus tôt, avant que la pathologie addictive s’installe.

Il s’agirait pourquoi pas de reconnaître le salarié dépendant inapte. Cette inaptitude découlerait de l’addiction, et non des conséquences physiques de cette dernière. On n’attendait donc pas que le salarié voit sa santé physique et mentale se détériorer pour agir. Cependant, le processus pour reconnaître l’inaptitude est tel qu’il serait long et complexe de le faire pour une pathologie addictive naissante et non encore invalidante.

On pourrait dès lors se placer sur le terrain de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), décision administrative dont la démarche doit être faite volontairement par le salarié.

Une RQTH n’est pas définitive, elle dure en moyenne 5 ans, au terme desquels elle doit être renouvelée. On sait que l’addiction peut être guérie, des personnes se soignent tous les jours, peu importe l’objet de la dépendance.

Pour rappel, la loi définit le handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la loi toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant.* »¹⁸⁵.

L’addiction étant une altération du psychisme, on peut s’imaginer qu’elle entre dans la case des handicaps, d’autant que l’on sait à quel point elle peut nuire à la vie des personnes concernées.

Un contre argument à cela serait de dire qu’un salarié titulaire d’une RQTH en entreprise pour addiction serait encore plus stigmatisé. Les salariés ont encore du mal à faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé pour des pathologies presque banales comme des troubles musculo-squelettiques, le diabète, ou des troubles de la vue par exemple. Alors s’agissant de l’addiction, on peut anticiper qu’encore moins oseraient aller jusque là.

Cette RQTH pourrait permettre au salarié de bénéficier de différences de traitement¹⁸⁶. L’employeur mettra en œuvre des mesures d’adaptation du travail, que cela passe par un

¹⁸⁵ Loi du 11 février 2005 « *pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* », article 114 du CSAF

¹⁸⁶C. trav. article L1133-1

aménagement de poste, des horaires, etc., afin de garantir un maintien dans l'emploi de la personne handicapée, de garantir son employabilité et de bénéficier d'actions de formation.

Néanmoins, entendre que l'addiction est un handicap n'est pas forcément encore acceptable pour tous. Mettre sur un pied d'égalité l'aveugle et l'alcoolique, le malade invalide et celui perçu comme un ivrogne ou un toxicomane sans volonté pourrait être difficile à admettre pour les personnes les moins avertis. On considère encore majoritairement que le dépendant est responsable de sa situation et de son sort.

Pourtant nos voisins suisses admettent la distribution d'une rente invalidité aux personnes souffrantes du syndrome de dépendance¹⁸⁷.

La solution de la RQTH est donc une alternative mais qui ne semble pas assez adaptée pour les salariés.

Cependant, l'addiction peut induire des maladies qui par elles-même mèneront à la RQTH. Parfois, c'est l'apparition d'un handicap au cours de la vie qui elle-même mène à l'apparition de conduites addictives. On peut imaginer une personne qui par son mal-être sombrerait dans l'alcool, ou qui deviendrait dépendante à des médicaments antidouleur, ou encore au cannabis réputé soigner les douleurs.

Ainsi, si addiction et handicap ne sont pas forcément encore associés, ils restent bel et bien corrélés de par la perte de qualité de vie que l'addiction emporte sur le salarié.

¹⁸⁷ <https://www.reiso.org/actualites/fil-de-l-actu/6236-la-rente-invalidite-couvre-aussi-le-syndrome-d-addiction>

Conclusion de partie

La présente démonstration quant à la réponse de l'employeur face aux conduites addictives du salarié en entreprise permet d'en mettre en lumière la complexité.

La conduite addictive est une entorse aux règles de l'entreprise, l'employeur peut donc sanctionner le salarié. Cependant, la question n'est pas si simple puisque derrière la conduite addictive se cache parfois une situation plus enracinée qu'est l'addiction. Cette dernière relève de la santé du salarié, qui demeure protégée par différents principes du droit, notamment celui de la non discrimination et du droit à la vie privée.

A ce stade, l'employeur doit savoir répondre de la meilleure manière possible selon le droit et son devoir de santé et de sécurité. Il peut accompagner de différentes manières le salarié pour trouver une solution à son problème en le renvoyant par exemple vers la médecine du travail, mais sans jamais franchir la limite du droit à la vie privée, et toujours en gardant comme objectif l'impératif de sécurité de résultat dans l'entreprise, autant vis-à-vis du salarié dépendant, que des autres salariés et des tiers. Cette ambivalence fait toute la complexité du sujet : l'employeur doit choisir la bonne réponse entre sanctionner ou accompagner le sujet, tout en le protégeant ainsi que ses collègues, en fonction des circonstances liées au salarié lui-même et à sa consommation, à l'activité de l'entreprise, au climat social... Il n'existe finalement pas de réponse catégorique et universelle.

CONCLUSION

L'addiction est encore sujet de stigmatisation, de peur et de rejet. Elle n'est pas une pathologie socialement tolérée¹⁸⁸, bien qu'elle soit reconnue comme une véritable maladie touchant le cerveau par beaucoup d'acteurs institutionnels. La difficulté de ce sujet réside également dans son caractère intime, car l'employeur ne peut s'immiscer trop loin dans la vie privée du salarié.

Il ressort du présent développement que la clé principale de lutte contre les pratiques addictives, et a fortiori contre les addictions, demeure la prévention et la détection précoce des conduites à risques au sein de l'entreprise.

Si la prévention échoue, la réaction de l'employeur face à une conduite addictive survenue dans l'entreprise doit être prise dans la mesure, en prenant en compte tous les aspects qu'elle représente : conduite cachant une addiction, cause de la conduite addictive, répercussions de la consommation (accident ou non), passé du salarié (première fois ou récurrence), état de santé... Il s'agira dès lors de lutter contre le renouvellement de la conduite addictive, voire de lutter contre l'addiction.

Devant la difficulté de trouver la bonne réponse à ce type de situation, des outils ou des pratiques comme la négociation de normes collectives, notamment des chartes éthiques, sur le bien être, la qualité de vie au travail, les risques psychosociaux... sont à disposition. Ils sont de véritables outils de prévention lorsqu'ils sont mis en place et appliqués sérieusement, quand bien même ils n'effacent pas le pouvoir de sanction de l'employeur face à la survenance de pratiques addictives au travail. Ils peuvent notamment permettre la mise en place de protocoles de réaction, afin que la procédure à suivre soit claire et la même pour tous.

Il faut encore souligner que le sujet des conduites addictives est sans cesse mouvant : des substances psychoactives inédites apparaissent régulièrement. Actuellement il est fait grand débat de l'usage détourné du protoxyde d'azote, qui se présente sous la forme de cartouches de gaz conçues initialement pour les syphons en cuisine¹⁸⁹. Les forces de l'ordre comme l'employeur ne

¹⁸⁸ En ce qui concerne l'alcool et les drogues. L'addiction au tabac, elle, est tout à fait tolérée.

¹⁸⁹ Les usagers laissent échapper le gaz aux propriétés hilarantes et hallucinogènes dans un ballon de baudruche, qu'ils inhalent ensuite. Le risque neuronal d'une telle pratique est majeur mais il n'existe aujourd'hui pas encore de test pouvant dépister la consommation.

Protoxyde d'azote, Drogue info service. (consulté le 16 juillet 2022)

[https://www.drogues-info-service.fr/content/view/pdf/20300#:~:text=Le%20protoxyde%20d'azote%20ne.pas%20l'objet%20de%20d%C3%A9pistage.&text=Le%20protoxyde%20d'azote%20est.permet%20de%20percer%20les%20cartouches\).](https://www.drogues-info-service.fr/content/view/pdf/20300#:~:text=Le%20protoxyde%20d'azote%20ne.pas%20l'objet%20de%20d%C3%A9pistage.&text=Le%20protoxyde%20d'azote%20est.permet%20de%20percer%20les%20cartouches).)

peuvent pour l'instant pas contrôler cette consommation chez le salarié, en l'absence pour l'instant de tests de dépistage adaptés.

La légalisation récente du CBD¹⁹⁰ peut aussi être une problématique en entreprise : présenté sous la forme d'herbe en apparence identique au cannabis, les forces de l'ordre elles même ne savent pas différencier le cannabis du CBD légal sans analyses et saisiront tout sachet, même floqué d'une marque de CBD, puisque le risque de fraude n'est pas négligeable. On pourrait se demander si un employeur serait en droit de sanctionner un salarié qui aurait introduit du CBD dans l'entreprise, bien que la substance soit légalisée, mais sans pouvoir prouver que le produit n'est pas son homologue illicite. Ce sont des cas qui viendront probablement à l'avenir se présenter en jurisprudence et chez le législateur, et qu'il faudra observer attentivement.

Lors de cette démonstration, nous avons étudié le rapport de cause à effet entre addiction et travail à la lumière de la prévention, de la répression et du soin. Or, le travail peut aussi avoir des vertus bénéfiques face à l'addiction. En effet, la réinsertion professionnelle permet à des personnes en marge de la société de s'y réinclure et de retrouver un mode de vie sain, après avoir connu une désocialisation due à l'addiction.

Ainsi, le travail est bénéfique, sinon thérapeutique dans la réinsertion sociale des anciens dépendants, et il serait pertinent après avoir évoqué la prévention et la réponse à l'addiction dans le milieu professionnel, d'aborder le sujet de la réinsertion par le travail.

¹⁹⁰ Abréviation de "cannabidiol" : autre molécule du chanvre qui n'a pas d'effets psychotropes. La légalité du produit tient en l'absence de THC dans sa composition, qui est la substance addictive et psychotrope du cannabis.

BIBLIOGRAPHIE

I / Dictionnaires et encyclopédies

G. CORNU, "Vocabulaire juridique", PUF, 14ème éd. , 2022

Larousse Encyclopédie médicale en ligne. (consulté le 25 juin 2022)

<https://www.larousse.fr/encyclopedie/medical/addiction/185204>

Larousse Dictionnaire Langue Française, en ligne. (consulté le 25 juin 2022)

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pathologie/58644>

II / Ouvrages, mélanges et thèses

Dalloz, *Droit du travail*, 15e édition, 2022

DOCKES Emmanuel, BAUGARD Dirk, AUZERO Gilles, *Précis Droit du travail*, Dalloz 35e édition, 2022

Editions Tissot, *Mémento social*, 2022

CZUBA Céline, *Consommations de substances psychoactives : à la confluence entre les droits à la santé et à la vie privée au travail*, Thèse de doctorat, Université de Lille, 2017

TARHOUNY Nina, *Les risques psychosociaux au travail, Droit et prévention d'une problématique de santé publique*, Editions L'Harmattan, 2020.

Stress au travail chez les salariés consommateurs excessifs d'alcool. Un risque à prendre en compte par les médecins du travail dans l'analyse du risque alcool en santé au travail ? Thèse de doctorat, Université Paris Val-de-Marne, Faculté de Medecine de Creteil, 8 janvier 2010

LABEE Xavier "L'homme augmenté face au droit" Editions Septentrion

III / Articles et chroniques, revue doctrinale

MARIE Romain, « Alcool, la complaisance sans modération ! » Revue Dalloz Social, octobre 2020, p872

CHAUSSARD Cécile, *Régime français de répression disciplinaire du dopage*, droitdusport.com Juillet 2020

CRESPIN Renaud, LHUILIER Dominique, LUTZ Gladys, Les fonctions ambivalentes de l'alcool en milieu de travail : bon objet et mauvais objet, Presses universitaires de Liège « Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale » mars 2015, p. 375 à 401

BEBIN Xavier, La sanction pénale est-elle dissuasive ?, LES NOTES & SYNTHÈSES DE L'INSTITUT POUR LA JUSTICE, avril 2009

BEAL S., *le tabac dans l'entreprise*, JCP 2006, 1042.

JACOBS E. "le succès des médicaments de la performance" le Nouvel Economiste, Financial times, 13 août 2015.

Appréhender la question de l'alcool et du travail, les cahiers lamy du CSE 200 , 1er février 2020.

Interdiction de fumer sur le lieu de travail, Semaine juridique JPC Social, décembre 2006

COLSON Renaud – Retour sur la loi visant à prévenir les usages dangereux du gaz hilarant – D. 2021. 1232

RAIMBOURG Dominique, *Les travaux de la mission ministérielle sur l'irresponsabilité pénale* – Les cahiers de la justice 2021. 453

VERKINDT Pierre-Yves, Le médecin du travail : recentrage ou décentrage, recentrement ou décentrement ? – Droit social 2021. 885

FANTONI-QUINTON Sophie – LAFLAMME Anne-Marie, Garder le silence ou mentir sur son état de santé : quelles conséquences juridiques pour le candidat à l'embauche ? Une approche comparée France/Québec – Droit social 2016. 19

IV/ Rapports, avis de documents officiels

KOPP Pierre, *Le coût social des drogues en France*, Observatoire français des drogues et des toxicomanies, OFDT, sept 2015

« Cohorte Constances » enquête de santé publique lancée en 2013, auprès de 200 000 volontaires, financée par la MILDECA.

BECK François, LEGLEYE Stephane, MAILLOCHON Florence, de PERETTI Gaël, *Le rôle du milieu social dans les usages de substances psychoactives des hommes et des femmes*, Regards sur la parité, édition 2008

OFDT, *Les personnes accueillies dans les CSAPA, situation en 2019 et évolution sur la période 2015-2019*, août 2021.

AVIS D'EXPERTS RELATIF À L'ÉVOLUTION DU DISCOURS PUBLIC EN MATIÈRE DE CONSOMMATION D'ALCOOL EN FRANCE, Santé Publique France, Institut national du Cancer, le 21 juin 2016.

BECK François, *Liens entre usages de substances psychoactives (SPA) et milieu professionnel*, Baromètre INPES 2010

FANTONI-QUINTON S., VERKINDT P-Y., « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », Droit social, n°6, 2011, p.674

Outil d'aide au repérage précoce et intervention brève : alcool, cannabis, tabac chez l'adulte, Haute Autorité de Santé, 2014, mise à jour en janvier 2021.

INRS, *Le bore-out, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux*, mars 2016 (consulté le 14 juillet 2022)

Observatoire européen des drogues et des toxicomanie, *Rapport européen sur les drogues, tendances et évolutions*, 2017

BECK Fr., *Résultat du baromètre santé 2010, liens entre usages de substances psychoactives (SPA) et milieu professionnel*, INPES 16 janvier 2012

Santé Publique France, *Consommation d'alcool en France : ou en sont les français ?*, 14 janvier 2020

INRS, *Alcool et travail*, décembre 2015.

INRS, *Addictions*, dossier 2022.

OFDT, *Drogues et addictions, données essentielles*, 2019.

American Society of Addiction Medicine, *Full Definition of Addiction*, 8 août 2011.

V / Jurisprudence, notes et commentaires

- CEDH :

CEDH, 9 mars 2004, (n°46210/99), Madsen c/ Danemark : D. 2005, p. 36, note J. Mouly et J.-P. Marguénaud)

- Cour de cassation :

Cass. Crim 21 octobre 1975 (n°75-90.427)

Cass., crim. 14 janvier 1980 (n° 77- 92.082), Compagnie fermière des eaux et boues de Saint-Aman.

Cass. Crim 8 février 1983 (n°82-92.364)

Cass., soc., 17 avril 1991 (n° 90-42.636)

Cass., soc., 20 novembre 1991 (88-43.120) Publié au bulletin

Cass., soc., 3 avril 2001(n°98-45-818)

Cass., soc., 21 mai 2001 (n°00-41.128)

Cass soc. 11 déc 2001 (n°99-43.030), Publié au bulletin

Cass., soc., 28 février 2002 (n°00-11.793)

Cass. soc. 22 mai 2002, SA Piani c/ Vaisseau, (n°99-45.878)

Cass. soc. 10 juillet 2002 (n° 00-40.209) FS-P
Cass., 2ème civ., 27 janvier 2004 (n°02-30.693)
Cass soc 19 avril 2005 (n°02-46.295) JCPS 2005
Cass. soc. 21 septembre 2005 (n° 03-44.855) FS-PBI
Cass. soc., 19 déc. 2007, (n°06-43.918)
Cass. soc., 15 avril 2008 (n°06-45902)
Cass., soc., 1 juillet 2008, (n°07-40.053 et 07-40.054)
Cass soc 11 février 2009 (07-42.068) Publié au bulletin
Cass. soc., 5 mai 2009 (n°08-41.659)
Cass. soc., 2 mars 2011, (n°09-68546)
Cass. soc., 27 mars 2012 (n° 10-19.915)
Cass., Civ. 1ère, 5 avril 2012 (n°11-14.177) ;
Cass. soc. 23 mai 2012 (n° 10-23521), BC V n° 156
Cass. soc. 4 juillet 2012 (n° 11-30266), BC V n° 208
Cass. soc., 16 octobre 2013, (n° 12-19.670)
Cass., Soc., 8 octobre 2014 (n°13-14.991) ;
Cass., Soc., 31 mars 2015, (n°13 24.410)
Cass. soc., 31 mai 2015 JCPS 2015 n°1277, commentaire du Pr. Bernard BOSSU
Cass., Soc., 9 novembre 2016, (n°15-10.203) ;
Cass.soc. 28 Février 2018 (n°17-11.334)
Cass. soc. 11 dec 2019 (n° 18-11.792) RJS 2020 n°71
Cass., soc., 5 février 2020 (n°18-22.399)
Cass., Soc., 25 novembre 2020 (n°17-19.523)
Cass. crim. 14 avril 2021 (n° 20-80.135)
Cass., soc., 22 septembre 2021 (n°18-22.204)

- **Conseil d'Etat :**

CE, Section, 1 février 1980, Peintures Corona (n°06361), Recueil Lebon

CE, 9 oct 1987, Régie nationale des usines Renault (n°72220)

CE, 1 / 4 SSR, 12 juin 1987 Société Gantois (72388) publié au recueil Lebon

CE, 12 nov. 1990 (n° 96721) : JurisData n° 1990-644758 ; RJS 1991, n° 178

CE, 1 / 4 SSR, du 12 novembre 1990 Société Matra (94778), inédit au recueil Lebon

CE 12 novembre 2012 (n° 349365)

CE 18 novembre 2015 (RJS 2016 n°94)

CE, 5 décembre 2016, Société Sogea Sud (n°394178)

CE, 1re et 4e chambres réunies, 8 juillet 2019 (n°420434)

CE, 1/4, 9 juillet 2019 (n°0420434)

- Cour d'Appel :

CA Montpellier, 7 avr. 2000, RJS 11/00 no 1201 ; Cass. soc., 1er juill. 2008, (n°07-40.053)

- Tribunal Correctionnel

TC Paris, 17 janvier 2012, n° 1034008388

VI / Sites Internet

www.legifrance.org

www.ofdt.fr

www.santepubliquefrance.fr/

<https://www.frcneurodon.org/>

<https://www.asam.org/>

VII/ Pages internet spécifiques

De la suppression du vin dans les cantines, à la loi Evin : la lutte contre l'alcool en 5 dates (Public Sénat), 13 octobre 2017

<https://www.publicsenat.fr/article/societe/de-la-suppression-du-vin-dans-les-cantines-a-la-loi-evin-l-a-lutte-contre-l-alcool-en>

Consommation d'alcool en France : où en sont les Français ?, Santé Public France, 2020
<https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2020/consommation-d-alcool-en-france-ou-en-son-t-les-francais>

INSERM, *Addictions, Du plaisir à la dépendance*, sept 2020.
<https://www.inserm.fr/dossier/addictions/>

Tabagisme passif et risques pour la santé, 1er juin 2022 (consulté le 20 juin 2022)
<https://solidarites-sante.gouv.fr/prevention-en-sante/addictions/article/tabagisme-passif-et-risques-pour-la-sante>

Stupefiants au volant : chiffres et risques, novembre 2016 (consulté le 31 mai 2022)
<https://www.securite-routiere.gouv.fr/les-medias/nos-campagnes-de-communication/stupefiants-au-volant-chiffres-et-risques>

Cannabis médical : un écran de fumée ? INSERM, 9 décembre 2021 (consulté le 25 juin 2022)
<https://www.inserm.fr/actualite/cannabis-medical-un-ecran-de-fumee/>

DUPORT Philippe, *Emploi : les salariés plus que jamais en quête de sens après la crise sanitaire*, France Info
https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/emploi-les-salaries-plus-que-jamais-en-quete-de-sens-apres-la-crise-sanitaire_5030596.html

FRC, *Les addictions*, (consulté le 10 juillet 2022)
<https://www.frneurodon.org/comprendre-le-cerveau/le-cerveau-malade-et-ses-maladies-neurologiques/les-addictions/>

FCR, *Tout savoir sur l'addiction*, (consulté le 11 juillet 2022)
<https://www.frm.org/recherches-maladies-neurologiques/addiction/focus-addiction>

Radio France : Blackface et cris de singe : des employés du Slip Français choquent et font scandale, 6 janvier 2020, Alexia Piton. (consulté le 12 juillet 2022)
<https://www.radiofrance.fr/mouv/blackface-et-cris-de-singe-des-employes-du-slip-francais-choquent-et-font-scandale-6977313>

Protoxyde d'azote, Drogue info service.(consulté le 13 juillet 2022)
[https://www.drogues-info-service.fr/content/view/pdf/20300#:~:text=Le%20protoxyde%20d'azote%20ne,pas%20l'objet%20de%20d%C3%A9pistage.&text=Le%20protoxyde%20d'azote%20est,permet%20de%20percer%20les%20cartouches\).](https://www.drogues-info-service.fr/content/view/pdf/20300#:~:text=Le%20protoxyde%20d'azote%20ne,pas%20l'objet%20de%20d%C3%A9pistage.&text=Le%20protoxyde%20d'azote%20est,permet%20de%20percer%20les%20cartouches).)

Editions Tissot, *Conduites addictives au travail : de nouvelles ressources de prévention*, 24 janvier 2018 (consulté le 12 novembre 2021)
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/conduites-addictives-au-travail-de-nouvelles-ressources-de-prevention>

INRS, *Pots d'entreprise et alcool : quelles sont les règles applicables ?*, 11 décembre 2018 (consulté le 23 octobre 2021)
<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-pots-entreprise-alcool.html>

MILDECA, *Qu'est ce qu'une addiction ?* (consulté le 16 juillet 2022)
<https://www.drogues.gouv.fr/quest-ce-quune-addiction>

VII / Textes officiels

- Sources supranationales

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950

Convention sur les substances psychotropes de 1971, ONU

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) - 2018

- Loi

LOI du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers

LOI no 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme.

LOI du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »

LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (1)

- Décrets

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

Décret n°2020-1230 du 7 octobre 2020 relatif à l'expérimentation de l'usage médical du cannabis

- Arrêtés

Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants

- Circulaires

Circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983

Lettre circulaire n°94/61 du 18 août 1994, objet : situation des sportifs à l'égard de la Sécurité sociale, Rev. jur. éco. sport, 1994, n°32, p. 77

VIII/ Autres

Classification internationale des maladies (CIM), 11e édition.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	8
PARTIE 1 : LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE	22
Chapitre 1 : Les acteurs de la prévention en entreprise	23
Section I : Les acteurs internes à l'entreprise	23
§1 L'employeur, principal responsable de la prévention en entreprise	24
A- Le code du travail et l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur	24
B- La responsabilité pénale de l'employeur	27
C- Le rôle des salariés dans la prévention	29
§2 Les représentants du personnel et la prévention en entreprise	31
A- Le CSE	31
B- L'action syndicale	33
Section II : Les acteurs externes à l'entreprise	35
§1 Les acteurs extérieurs en relation avec l'entreprise	35
A- La médecine du travail	35
B- L'inspection du travail	39
C- L'assistante sociale	41
§2 Les acteurs extérieurs sans rapport direct avec l'entreprise	41
A- L'action des pouvoirs publics	42
B- Le poids des associations et établissements spécialisés	43
Chapitre 2 : La mise en place d'une politique de prévention dans l'entreprise	45
Section I : La liberté de l'employeur dans la mise en place de sa politique de prévention	45
§1 L'importance d'une prévention efficace pour la pérennité de l'entreprise	45
A- Un enjeu interne : la bonne marche de l'entreprise	45
1- Un enjeu collectif au travail	45
2- Un enjeu individuel : la question des risques psychosociaux	47
B - Un enjeu externe : l'image de l'entreprise	48
1- Prévenir l'addiction, un enjeu de RSE	48
2- Préserver l'image de l'entreprise	50
§2 La flexibilité dans la mise en place de la politique de prévention	50
A- La prévention en amont de l'apparition des conduites addictives	51
1- L'évaluation des risques par l'employeur	51
2- La sensibilisation et la mise en place de protocoles d'action	52
B- La prévention de l'aggravation d'une conduite addictive apparue	54
1- Des actions de réaction immédiate	55
2- La mise en place d'actions de suivi personnalisées	56
Section II : Le nécessaire encadrement juridique des mesures préventives en entreprise	57
§1 La prévention, indissociable du pouvoir de direction et de contrôle	58
A- Le respect des bases légales	58
B- La possibilité d'aller au delà du légal	59

§2 Le désaccord des Hautes Cours sur la nature des tests de dépistage	61
A- La position du Conseil d'Etat : un rôle préventif	61
B- La position de la Cour de cassation : un rôle répressif	63
PARTIE 2 : LA RÉPONSE AUX CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE : ENTRE SANCTION ET SOIN	66
Chapitre 1 : La conduite addictive au travail, une faute disciplinaire	67
Section I : Le comportement fautif du salarié	67
§1 Le dépistage, outil principal de contrôle au service de la sanction	67
A- Le contrôle de l'imprégnation éthylique	68
B- Les tests salivaires	68
§2 - Les moyens secondaires de contrôle des pratiques addictives en entreprise	70
A- La vidéosurveillance	71
B- Les fouilles	73
Section II : La nature de la sanction	75
§1 Entre circonstances de la consommation et pouvoir d'appréciation de l'employeur	75
A- Les circonstances de temps et de lieu	76
1- La consommation au temps et/ou au lieu du travail	76
2- La consommation en dehors du travail	77
B- Les circonstances liées à la consommation de substances psychoactives	78
1- La simple consommation	78
2- La consommation et la survenance d'un dommage	80
3- L'absence de consommation	81
§2 Les garanties juridiques et procédurales de la procédure disciplinaire	82
A- Les garanties protectrices du salarié	82
B- La question de la responsabilité civile et pénale du salarié	87
Chapitre 2 : L'addiction, entre vie privée et état de santé	90
Section I : Le caractère médical de l'addiction	90
§1 L'addiction, une problématique de santé	90
A- L'addiction, vectrice de troubles physiologiques	91
B- L'ambiguïté sur la qualification de maladie	94
§2 Le principe de non discrimination	97
A- L'interdiction de discriminer sur l'état de santé	97
B- L'impossible sanction discriminatoire	98
Section II : La protection de la vie privée	102
§1 Le droit à la vie privée au sein de l'entreprise	102
A- Principe du droit à la vie privée au travail	102
B- Limites du droit à la vie privée au travail	104
§2 L'état de santé du salarié, corollaire de la vie privée	108
A- Le secret sur l'état de santé	108
B- Addiction et maintien dans l'emploi	110

CONCLUSION	115
BIBLIOGRAPHIE	117
TABLE DES MATIÈRES	124