

Interview - Alcool et drogue en entreprise : dépister et agir

En dépit des dégâts que peut causer la consommation d'alcool ou de stupéfiants au travail, les possibilités de mise en œuvre de contrôle sont encore mal cernées. Elles permettent pourtant de faire cesser ou de prévenir des situations à risque.

Un point de synthèse est proposé par Maître Olivier Bach, avocat associé au sein du Cabinet Yramis avocats, spécialiste en droit du travail.



- [Olivier Bach](#), Olivier Bach, Avocat associé, Yramis

L'employeur est-il tenu de réagir face à la consommation d'alcool ou de drogue ?

Oui, dans la mesure où l'employeur est tenu par une obligation de sécurité de résultat (C. trav. art. L 4121-6). Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Cette obligation est d'autant plus importante qu'en cas de manquement, la **faute inexcusable** peut être retenue et la jurisprudence est particulièrement sévère sur ce point. Il convient donc d'anticiper les risques d'accidents par une démarche préventive et d'intervenir en cas de comportement manifestement anormal d'un salarié pour faire cesser le trouble éventuel à la sécurité.

Parallèlement à cette obligation, il va sans dire que la consommation de drogue ou d'alcool génère des **conséquences néfastes** pour la bonne marche d'une entreprise : hausse du taux d'absentéisme, accidents du travail, dégâts matériels, baisse de la concentration des salariés...

L'intérêt du dépistage est donc manifeste.

Que dit la loi à propos de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ?

Le Code du travail n'interdit pas l'alcool sur le lieu de travail. La consommation est restreinte et seule une liste limitative de boissons alcoolisées est autorisée : vin, cidre, bière et poiré (C. trav. art. L 4828-20).

Le décret 2014-754 du 1^{er} juillet 2014 a toutefois inscrit, dans ce Code, la possibilité pour l'employeur d'interdire, dans le **règlement intérieur**, toute consommation d'alcool dans l'entreprise, si une telle interdiction est proportionnée au but recherché. En réalité, cette disposition réglementaire n'a fait que se conformer à la jurisprudence du Conseil d'Etat. Ce dernier a en effet censuré une mesure d'interdiction totale contenue dans un règlement intérieur, dès lors qu'elle n'était pas justifiée par l'existence d'une situation particulière de danger ou de risques (CE 12 novembre 2012 n° 349365 : RJS 2/13 n° 118).

Selon l'article L 4741-1 du Code du travail, est passible d'une **amende de 3 750 €** l'employeur qui méconnaîtrait l'interdiction d'introduire au sein de l'entreprise de l'alcool autre que celui autorisé, ou de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise un salarié en état d'ivresse. En cas de récidive, l'employeur encourt une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 9 000 €. Cette peine est applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction : on imagine les problèmes que pourrait causer un « pot » de départ à la retraite par exemple, un peu trop « arrosé » au sein de l'entreprise.

Pour les **stupéfiants**, en revanche, le Code du travail ne prévoit rien dans ses dispositions relatives à la santé ou à la sécurité au travail, puisque le Code pénal interdit, de manière générale, la détention et l'usage des stupéfiants. Le problème est pourtant plus complexe qu'avec l'alcool, notamment sur les modalités de contrôle possibles. Une interdiction générale d'introduire de la drogue dans l'entreprise et/ou de s'y présenter sous l'emprise de stupéfiants peut évidemment être prévue par le règlement intérieur.

Enfin, plus globalement « chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité et de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (C. trav. art. L 4122-1). C'est donc à tout un chacun, dans l'entreprise, de se prendre en charge.

Comment réagir face à un salarié visiblement sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants ?

Si le contrôle systématique de tous les salariés est interdit, il est néanmoins aujourd'hui admis que l'on puisse contrôler les salariés travaillant sur des postes sensibles en cas de comportement anormal.

Le dépistage de l'état d'ébriété d'un salarié suppose, au préalable, la réunion de trois conditions indispensables de licéité :

1. Le dépistage n'est applicable que dans la mesure où il est prévu précisément par une clause du règlement intérieur ou d'une note de service.

Le règlement intérieur doit prévoir très précisément les **modalités** du dépistage : les juges sont pointilleux sur ce sujet. A défaut de respecter cette règle, le contrôle est dénué de toute portée. Ainsi par exemple, la Cour de Cassation a eu à connaître d'une situation dans laquelle le règlement intérieur d'une entreprise prévoyait la possibilité de contrôler l'alcoolémie des salariés pour faire cesser un trouble en cas d'état d'ébriété apparente. Dans le cadre d'un contrôle collectif et sans que la notion d'ébriété apparente ne soit constituée, un salarié est contrôlé positif. Il est licencié pour faute grave. La Haute Juridiction juge ce licenciement abusif, le dépistage ayant été pratiqué en violation des dispositions du règlement intérieur (Cass. soc. 2 juillet 2014 n° 13-13.757 : RJS 10/14 n° 665).

2. Le dépistage ne peut pas concerner tous les salariés mais uniquement des catégories sensibles en raison de leurs fonctions.

La généralisation à l'ensemble des salariés n'est pas concevable, compte tenu de l'exigence de respect des libertés individuelles. Dès lors, les contrôles se limitent à une catégorie définie de salariés. Seuls sont concernés les **usagers de machines, d'engins, de produits dangereux**, ceux qui sont affectés à la conduite de **véhicule(s)**. Ils occupent des « postes à risques » : leur consommation d'alcool ou de drogue constituerait une véritable menace non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour leur entourage.

Pour le dépistage des **stupéfiants** par test salivaire, un conseil de prud'hommes a précisé qu'il ne pouvait concerner que des salariés employés sur des **postes de sûreté et de sécurité** dès lors qu'une défaillance humaine peut entraîner de graves conséquences pour le salarié, ses collègues ou des tiers (CPH Grenoble 20 septembre 2013 n° 13-1736 : RJS 12/13 n° 778). Cette liste de postes à risques doit être connue des salariés et définie par l'employeur, en concertation avec le CHSCT, et après avis du médecin du travail. Elle doit être incluse dans le règlement intérieur, ainsi que le rythme et les conditions de pratique des contrôles. Le salarié doit savoir qu'il peut faire l'objet d'un contrôle et connaître les raisons qui le justifient. Le test peut avoir lieu avant la prise de poste ou à la fin de la journée. Le salarié est fondé à **refuser** un contrôle organisé après la journée de travail.

3. Le contrôle doit toujours être assorti de garanties pour le salarié

Non seulement le règlement intérieur précise les modalités du dépistage, mais le salarié doit toujours donner son **accord** avant le contrôle. Il doit également pouvoir contester les résultats du test : contre-expertise, second test, bilan sanguin dont les résultats sont difficilement contestables. On peut également indiquer la possibilité pour le salarié d'avoir la présence d'un **tiers** témoin à ses côtés.

Quels tests peuvent être utilisés et qui peut les pratiquer ?

Pour le dépistage de l'**alcoolémie**, l'alcootest reste le recours de première intention.

Précisions sémantiques : Un alcootest ou **éthylotest** est un appareil destiné à déterminer la présence d'alcool chez un sujet. La mesure peut être chimique (le réactif chimique change de couleur). C'est le cas du « ballon », à usage unique, utilisé par la police pour les contrôles routiers. Il peut aussi être électronique : dans ce cas, une sonde sur laquelle réagit l'éthanol produit un signal électrique. Le résultat est exprimé en grammes par litre de sang.

L'**éthylomètre** fonctionne sur le même principe, mais il mesure et détermine précisément le taux d'alcool. Il est donc plus fiable et souvent utilisé après le dépistage avec l'éthylotest en cas de contrôle positif. L'employeur peut utiliser indifféremment ces deux types de tests. Ils ne sont pas considérés comme des **examens biologiques** et peuvent donc être pratiqués par toute personne désignée par l'employeur à cet effet, sous réserve qu'elle soit formée à leur utilisation. Il faut considérer (en lien avec les taux usités pour les contrôles routiers) que le salarié est positif dès qu'il dépasse 0,5 g d'alcool par litre de sang.

Pour les **stupéfiants**, l'utilisation des **tests salivaires** (bâtonnet, boîtier électronique) suscite plus d'interrogations, puisque aucun texte ne les autorise ni ne les interdit. Ces tests indiquent, à un moment donné, si le salarié est sous l'emprise de stupéfiants : en pratique, le THC (la molécule du cannabis) reste détectable dans la salive pendant 2 à 4 heures en moyenne, jusqu'à 12 heures si le salarié est un fumeur régulier. Le test devient positif pour le cannabis à partir de 15 mg/ml de salive.

Le **procédé de dépistage** est le suivant : après avoir prélevé un échantillon de salive en appliquant une bandelette-test dans la cavité buccale, celle-ci est replacée dans le testeur. Il indique très rapidement (8 à 9 minutes), par code couleur, s'il y a présence de drogue. Le type de stupéfiant détecté est déterminé (cannabis, héroïne, cocaïne, amphétamines ou ecstasy).

Ces tests semblent avoir été **admis implicitement** par la Cour de cassation en 2012 (Cass. soc. 8 février 2012 n° 11-10.382 : RJS 4/12 n° 354) : le CHSCT pourrait recourir à un expert quand l'employeur met en place une telle procédure dans l'entreprise.

En revanche, une polémique réside autour de la **qualité de la personne qui peut pratiquer ces tests**. Pour l'administration du travail et le CCNE (Comité consultatif national d'éthique), seul un médecin peut procéder au prélèvement, considérant qu'il s'agit d'un véritable examen biologique. Ce n'est pas la position retenue par un jugement récent du tribunal administratif de Nîmes. Les juges ont considéré que le test salivaire n'était pas un acte de biologie médicale, de telle sorte que l'employeur pouvait le réaliser lui-même. Son utilisation ne saurait donc être réservée au personnel de santé et, notamment, au médecin du travail (TA Nîmes 27 mars 2014 n° 1201512 : RJS 11/14 n° 775).

A noter que la **Cour européenne des droits de l'Homme** a également admis qu'un employeur danois avait pu imposer un contrôle urinaire à ses salariés pour détecter la présence de drogue, dès lors que la sécurité d'autrui est en jeu. Les salariés, membres de l'équipe de sauvetage des ferries de la compagnie, occupaient ici encore, des **postes « à risques »** : pour le juge européen, le contrôle était valable, car l'objectif de l'employeur était de protéger la sécurité des passagers et de l'équipage (CEDH 7 novembre 2002 aff. 58341-00).

Que faire si le salarié refuse de se soumettre à un test de dépistage ?

Il est évidemment dangereux de laisser travailler un salarié refusant d'établir la preuve de sa sobriété, condition déterminante de sa sécurité et de celle de ceux qui l'entourent. Si les conditions de licéité du contrôle d'alcoolémie sont remplies, le salarié qui refuse de s'y soumettre commet une **faute** pouvant justifier une sanction (CE 17 février 1995 n° 107766).

En toute hypothèse, le salarié refusant de se soumettre à une disposition du règlement intérieur peut être sanctionné pour **insubordination**.

A noter également que l'employeur dispose de la faculté de solliciter les services de **police** ou de **gendarmerie** pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie d'un salarié, sans qu'il soit nécessaire de faire figurer la possibilité d'une telle démarche dans le règlement intérieur (Cass. soc. 9 juillet 1992 n° 91-42.040).

Quelles sont les conséquences d'un résultat positif au test ?

Pour l'**alcoolémie** : il n'y a pas de lien automatique entre contrôle positif et sanction. Cela étant, même si la finalité du test est de faire cesser une

situation dangereuse, la Cour de cassation reconnaît qu'un résultat positif peut être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction (Cass. soc. 22 mai 2002 n° 99-45.878).

Pour les **stupéfiants** : la difficulté de sanctionner le salarié réside dans la preuve de la faute : l'interprétation de données biologiques est réservée au médecin du travail et soumise au secret médical. Ce dernier indique uniquement à l'employeur si le salarié est apte ou non à occuper son poste.

En toute hypothèse, un test positif ne suffit pas à justifier un **licenciement en soi** : en effet, il s'agirait alors d'une sanction prise sur le seul motif d'une consommation, laquelle peut avoir eu lieu en dehors du lieu et du temps de travail, ce qui serait une ingérence dans la vie personnelle du salarié.

L'employeur peut-il prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un salarié ayant introduit et/ou consommé de l'alcool ou des stupéfiants ?

Oui, l'employeur est en droit de sanctionner le salarié qui ne respecterait pas le règlement intérieur, notamment en matière d'introduction et de consommation d'**alcool** au sein de l'entreprise (simple consommation d'alcool ou état d'ébriété).

L'employeur peut également sanctionner un salarié en possession de drogue ou s'il le surprend en train d'en consommer. La **faute grave** a été retenue dans les situations suivantes concernant le **cannabis** : **consommation** (salarié surpris en train de fumer « un joint » sur le lieu de travail : CA Montpellier 7 avril 1999 n° 97-514 ; CA Aix-en-Provence 10 mai 2013 n° 11-16117 : RJS 12/13 n° 794), **culture** (salarié ayant planté du cannabis dans l'entreprise : CA Bordeaux 23 septembre 2003 n° 01-394) ou **détention** par un salarié chauffeur-livreur (barrette de cannabis découverte dans le véhicule de l'entreprise : CA Pau 26 juin 2006 n° 05-490). Il en est évidemment de même en cas de **trafic** de drogue au sein de l'entreprise (CA Montpellier 7 juin 2006 n° 05-2004).

Maintenant, la question se pose de savoir si un salarié n'occupant pas un poste à risque pris en possession d'une **petite dose de cannabis** peut être sanctionné par un licenciement pour faute grave. Certes, la possession de drogue est pénalement réprimée. Le salarié peut donc être arrêté, mis en examen et éventuellement incarcéré pour ce motif et l'employeur peut même être puni pour **recel** de produits illicites. Mais les tribunaux ne sont jamais aussi sévères avec les simples **consommateurs occasionnels**. En définitive, tout dépendra des circonstances de l'espèce. Si une sanction disciplinaire est possible, il n'est pas évident que le licenciement pour faute grave soit toujours pleinement justifié.

Que faire si le salarié a consommé de la drogue ou de l'alcool en dehors du travail ?

Le salarié peut être sanctionné même s'il a consommé de l'alcool ou de la drogue en dehors du temps de travail. La Cour de Cassation a en effet considéré qu'un salarié est fautif si son attitude pendant le travail constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail, telle son **obligation de sécurité** (Cass. soc. 27 mars 2012 n° 10-19.915 : RJS 6/12 n° 529). Il s'agissait en l'espèce d'un steward, ayant pris de la drogue durant une escale entre deux vols long courrier. La faute grave a été retenue, le salarié, affecté à un poste critique pour la sécurité, ayant commis un manquement pouvant faire courir un risque aux passagers.

De même, la sécurité peut être invoquée à l'encontre d'un salarié ivre, d'autant plus qu'il occupera une fonction incompatible avec un état d'ébriété. On pense évidemment aux **chauffeurs** ou autres conducteurs d'engins dangereux.

En dehors de la mise en danger d'autrui qui permet à l'employeur de se placer sur le terrain disciplinaire, l'employeur peut invoquer d'autres éléments tels que le **trouble au bon fonctionnement de l'entreprise** (insuffisance professionnelle, mésentente entre collègues, absences répétées...). En effet, la prise de drogue ou d'alcool peut avoir une incidence sur le comportement de l'intéressé et donc sur l'exécution de son contrat de travail. L'employeur devra se fonder sur des éléments objectifs pour prouver que le comportement du salarié perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

En conclusion, avant de prendre toute décision à l'encontre d'un salarié ayant consommé de la drogue ou de l'alcool, l'employeur devra déterminer si les faits relèvent de la vie professionnelle ou de la vie privée du salarié. Ces deux situations emportent en effet des conséquences différentes.

Attention toutefois, l'alcoolisme et la toxicomanie ne peuvent pas, en eux-mêmes, être un motif de sanction. Il s'agit d'une pathologie qui relève de l'**état de santé** du salarié. Or, une sanction pour ce motif pourrait être jugée discriminatoire et annulée par le juge, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

- **Olivier Bach** est avocat associé au sein du Cabinet Yramis avocats (Paris – Lyon) depuis 2005 et développe une spécialité en droit social (conseil et contentieux). Il a été précédemment collaborateur au sein du Cabinet Fromont Briens et associés. Titulaire d'un DESS « Droit et relations sociales dans l'entreprise », il collabore régulièrement en qualité d'expert-formateur pour Francis Lefebvre Formation.

Site web : <http://www.yramis-avocats.com>