

Addictions au travail : « Un enjeu pour les entreprises » (Louise Peugny, Voltaire Avocats)



« Nous sommes régulièrement appelés par nos clients, après qu'un salarié se soit présenté à son poste de travail dans un état manifestement anormal. Ils nous demandent alors : que faire ? À cet instant, lorsqu'elles nous contactent, les entreprises ne sont plus dans la prévention, mais bien dans la réaction. La question se pose : doit-on sanctionner ou accompagner le salarié ? Comment agir concrètement, notamment au regard de l'obligation de sécurité imposant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ? », déclare Louise Peugny Avocate associée @ Voltaire Avocats

, avocate associée au cabinet [Voltaire Avocats](#) • Cabinet d'avocats spécialisé en droit social • Création : 2005 • Mission : accompagnement des entreprises dans l'ensemble des opérations quotidiennes ou le montage de projets complexes en matière... , à News Tank le 04/04/2025.

« Les actions des RH peuvent inclure des campagnes de sensibilisation, la formation des managers à la détection des comportements à risque, et la mise en place de services d'écoute et de soutien psychologique. Il est crucial de respecter les règles établies et d'accompagner les salariés de manière appropriée. »

« Les RH peuvent organiser des sessions d'information sur les risques liés à la consommation d'alcool et de drogues, former les managers et les RH à la détection et à la gestion des comportements à risque, et communiquer sur les services d'écoute et de soutien psychologique. Elles peuvent aussi orienter les salariés vers un médecin du travail ou des structures spécialisées en conduite addictive. Enfin, elles peuvent organiser des événements sans alcool et aménager temporairement les conditions de travail pour les salariés en cours de traitement. »

Louise Peugny répond à News Tank

Quels sont les défis auxquels les entreprises sont confrontées lorsqu'un salarié arrive au travail dans un état anormal ?

Ce dont je peux témoigner, c'est que nous sommes régulièrement appelés par nos clients, après qu'un salarié se soit présenté à son poste de travail dans un état manifestement anormal.

Lorsqu'elles nous contactent, les entreprises ne sont plus dans la prévention, mais bien dans la réaction »

Ils nous demandent alors : que faire ? À cet instant, lorsqu'elles nous contactent, les entreprises ne sont plus dans la prévention, mais bien dans la réaction. La question se pose alors : doit-on sanctionner ou accompagner le salarié ? Comment agir concrètement, notamment au regard de l'obligation de sécurité imposant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ?

Quelles sont les obligations légales des employeurs en matière de prévention des addictions au travail ?

Les addictions en milieu professionnel sont une réalité préoccupante, aux conséquences parfois dramatiques sur la sécurité et le bien-être des salariés, mais aussi sur la responsabilité des employeurs. Alcool, drogues, jeux, réseaux sociaux... Ces comportements peuvent affecter la productivité, détériorer le climat de travail et mettre en danger les équipes.

Les addictions en milieu professionnel sont une réalité préoccupante »

Pourtant, beaucoup d'entreprises n'ont pas encore intégré ces risques dans leur stratégie de prévention alors même que l'employeur a une obligation légale : garantir la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail.

Quand on parle d'addictions, on pense souvent à l'alcool, mais il y a bien plus que cela. L'Inserm définit les addictions comme des pathologies cérébrales caractérisées par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères. Cela inclut l'alcool, la drogue, mais aussi les achats compulsifs, les jeux de hasard, etc. Il existe plusieurs cadres législatifs et réglementaires pour encadrer la prévention des addictions au travail.

En premier lieu, l'employeur est tenu par une obligation de sécurité, codifiée à l'article L 4121-1 du Code du travail, qui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le Code du travail encadre ensuite la consommation d'alcool, prévoyant, d'une part, qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, et d'autre part, qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail, étant précisé que lorsque la consommation de ces boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident, ces mesures pouvant notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, dès lors qu'elles sont proportionnées au but recherché. De plus, la législation interdit la consommation et la détention de stupéfiants. L'employeur doit également tenir à jour le document unique

d'évaluation des risques professionnels.

Certaines entreprises prônent une culture de l'hyper performance, ce qui peut aussi encourager les comportements addictifs »

Cet exercice d'identification des risques au travail peut conduire à repérer des risques d'addictions qui résultent de l'exposition à certains dangers professionnels : par exemple, le travail de nuit, les horaires atypiques, le travail isolé ou dans des conditions climatiques difficiles, ainsi qu'un contexte social tendu avec des clients difficiles, peuvent être des facteurs aggravants. Certaines entreprises prônent une culture de l'hyper performance, ce qui peut aussi encourager les comportements addictifs.

Quels sont les outils à la disposition des employeurs pour prévenir et gérer les addictions en milieu professionnel ?

Le premier outil est le DUERP Document unique d'évaluation des risques professionnels , qui permet de recenser les risques et de prévoir des mesures de prévention. Cette question des addictions peut être abordée dans ce document, car les conditions de travail peuvent parfois générer ces phénomènes d'addiction.

Le règlement intérieur est un autre outil crucial »

Pour prévenir, l'employeur peut mettre en place des campagnes de prévention, à l'occasion par exemple du Dry January, ou encore une cellule d'écoute psychologique. Cela concerne surtout les grandes entreprises, mais prévoir un protocole de prise en charge pour un salarié en état d'ébriété est essentiel.

Le règlement intérieur est un autre outil crucial. Il doit définir les consignes de sécurité, notamment concernant l'alcool et les stupéfiants. Il est interdit de se présenter au travail sous l'emprise de ces substances, et des tests peuvent être effectués, mais cela doit être strictement encadré. Les entreprises doivent lister les postes pour lesquels une tolérance zéro alcool est nécessaire. Par exemple, ceux qui conduisent, travaillent en hauteur ou manipulent des produits dangereux.

Les tests doivent ensuite respecter la dignité du salarié, être réalisés en privé, permettre la présence d'un témoin si le salarié le demande... En cas de refus, l'employeur peut faire appel à un officier de police judiciaire, même si cela est rare.

Pour les produits stupéfiants, des tests salivaires peuvent être réalisés avec les mêmes garanties. Cela permet à l'employeur de se référer à son règlement intérieur pour effectuer un contrôle et éventuellement sanctionner un salarié. Les règles concernant le tabac et le vapotage doivent aussi être précisées.

Quelles erreurs les employeurs doivent-ils éviter dans la gestion des addictions des salariés ?

Les erreurs courantes incluent le non-respect du règlement intérieur, qui peut invalider une sanction si les procédures ne sont pas suivies. Une sanction basée sur des soupçons sans preuves tangibles est également risquée.

Il est crucial de respecter les règles établies et d'accompagner les salariés de manière appropriée »

Les preuves doivent être solides, comme des tests positifs ou des témoignages de collègues. Certaines entreprises peuvent aussi manquer d'accompagnement pour les salariés, car elles ne sont pas confrontées quotidiennement à ces problèmes. Les

actions des RH peuvent inclure des campagnes de sensibilisation, la formation des managers à la détection des comportements à risque, et la mise en place de services d'écoute et de soutien psychologique.

Il est crucial de respecter les règles établies et d'accompagner les salariés de manière appropriée. Les RH peuvent organiser des sessions d'information sur les risques liés à la consommation d'alcool et de drogues, former les managers et les RH à la détection et à la gestion des comportements à risque, et communiquer sur les services d'écoute et de soutien psychologique. Elles peuvent aussi orienter les salariés vers un médecin du travail ou des structures spécialisées en conduite addictive. Enfin, elles peuvent organiser des événements sans alcool et aménager temporairement les conditions de travail pour les salariés en cours de traitement.



Louise Peugny

- Avocate associée @ Voltaire Avocats

Consulter la fiche dans l'annuaire

Parcours

Depuis décembre 2009

Voltaire Avocats

Avocate associée

Depuis janvier 2018

Université de Lille
Chargée d'enseignement

2007 - 2008

Cour d'appel de Paris
Assistante juridique

Établissement & diplôme

Depuis 2009

Ecole de formation du barreau Paris
CAPA

Depuis 2007

Université Paris Panthéon-Assas
Master 2 Droit privé général



Voltaire Avocats

- **Cabinet d'avocats spécialisé en droit social**
- **Création** : 2005
- **Mission** : accompagnement des entreprises dans l'ensemble des opérations quotidiennes ou le montage de projets complexes en matière sociale
- **Nombre d'avocats associés** : 5
- **Contact presse** : Julia Sojic , consultante relations publiques/relations presse MCC/Ozinfos
- **Tél.** : 06 27 26 49 65

Catégorie : Cabinets d'Avocats