



DOSSIER

# Alcoolisme et agressions verbales sur le lieu de travail

## Quand et comment réagir ?

### À LA UNE

#### 📌 La protection des données personnelles dans les entreprises culturelles

« Les données bancaires ou encore le numéro de Sécurité sociale, traité pour la gestion de la paie doivent faire l'objet d'une vigilance renforcée ». Lire l'interview de Thomas Dautieu de la CNIL. » **Page 5**

#### 📌 Filière musicale : une équation budgétaire impossible

Le syndicat Profedim s'alarme des baisses de financements drastiques pour les structures de la vie musicale et de ses conséquences sur l'emploi artistique. » **Page 7**



La photo... *Départ Flip*, Compagnie Virevolt (création 2017-2018).  
Photographie : Blandine Soulage-Rocca.

#### 📌 Formation : l'Afdas assouplit ses critères de recevabilité

Afin de favoriser l'accès à la formation aux artistes et aux techniciens intermittents du spectacle, l'Afdas fait évoluer ses critères. » **Page 9**

#### 📌 Spectacle vivant privé : revalorisation des salaires

Depuis l'extension de l'accord sur les salaires dans la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les salaires sont revalorisés. » **Page 10**

# Alcoolisme et agressions verbales sur le lieu de travail

Même si ces phénomènes ne sont pas nouveaux, il est avéré que la crise de Covid a eu pour conséquence l'augmentation de la consommation d'alcool et de la tension émotionnelle dans les relations et sur les lieux de travail. Ces comportements s'installent avec facilité dans les secteurs de la culture (spectacle vivant, musique, théâtre, audiovisuel...). Quand et comment agir ?

STÉPHANE WATBLED



**Jean-Marie Guilloux**  
Avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication, médiateur agréé Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP)

## \* La dépendance sur le lieu de travail

L'employeur a l'obligation de veiller à la sécurité des salariés de manière constante et effective en prenant « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés* » (L. 4121-1 du Code du travail). Les comportements addictifs au sein de l'entreprise sont susceptibles d'engager sa responsabilité (civile et pénale) s'il ne met pas en place les mesures pour les faire cesser.

**À l'exception du vin, de la bière, du cidre et du poiré, aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail** (R. 4228-20 du Code du travail).

La restriction peut être renforcée par l'employeur si la consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité, à la santé physique et mentale des salariés.

Les salariés doivent être informés de cette restriction – voire de l'interdiction pure et simple – justifiée par une prévention des risques soit par le règlement intérieur de l'entreprise soit par une note de service (L. 4121-1 du Code du travail).

Les restrictions ou l'interdiction doivent être justifiées par la nature de la tâche que les salariés doivent accomplir et proportionnées au but recherché par l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. L'exposé détaillé dans le règlement intérieur de la proportionnalité de la restriction s'impose à l'employeur afin de ne pas se faire reprocher des dispositions restrictives des droits et libertés individuelles et collectives.

Une consommation excessive d'alcool pendant le temps et sur le lieu du travail et/ou un état d'ébriété manifeste du salarié sont de nature à fonder une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave du salarié.

Une situation avérée d'ébriété du salarié, allant à l'encontre des dispositions du règlement, relève de la faute grave si son état fait courir des risques pour sa sécurité ou celle de ses collègues ou entraîne des répercussions sur la qualité du travail et le bon fonctionnement de l'entreprise. La faute suppose un comportement volontaire (action ou abstention).

Afin d'apprécier la validité et la proportionnalité de la sanction, les juges prendront en compte les circonstances : quantité d'alcool

absorbé par le salarié, acte isolé, tolérance de l'employeur pour des faits similaires. Le licenciement pour faute grave décidé par l'employeur pourrait être requalifié sans cause réelle et ni sérieuse.

L'état d'imprégnation alcoolique du salarié étant un élément factuel, sa preuve peut être rapportée par tous moyens, notamment attestations précises et concordantes suffisamment nombreuses.

La jurisprudence retient que si les attestations sont suffisantes, aucune obligation ne pèse sur l'employeur de recourir à un test de dépistage.

**Le règlement intérieur peut prévoir le valable recours au test de dépistage sous réserve d'être strictement encadré :** modalités d'applications, possibilités de contestation par une contre-expertise... La jurisprudence proscrie le dépistage systématique, le recours à l'alcootest doit avoir pour seul et unique but de faire cesser ou prévenir une situation dangereuse mais en aucun cas de constater une faute disciplinaire. L'alcootest positif est une preuve déterminante permettant à l'employeur de sanctionner le salarié.

Si le comportement reproché au salarié résulte d'une addiction malade, le constat de sa pathologie propre à son état de santé ne peut justifier une sanction disciplinaire, sauf si son état fait courir des risques pour sa sécurité ou celle de ses collègues ou entraîne des répercussions sur la qualité du travail et le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur ne peut imposer des soins au salarié alcoolique. L'employeur doit se rapprocher du médecin du travail afin que soit organisé un entretien et un examen médical lesquels sont couverts par le droit au respect de la vie privée et l'impossibilité d'imposer de traitement médical à un individu sauf cas limitatifs et strictement encadrés (L. 1111-4 du Code de la santé publique).

L'arrêt du Conseil d'État (434343 du 14 mars 2022) retient l'attention en ce qu'il précise le contrôle de proportionnalité qui s'impose à l'employeur pour l'encadrement de la consommation d'alcool sur le lieu de travail. En l'espèce, l'employeur avait introduit dans son règlement intérieur une clause interdisant l'introduction ou la consommation de boissons alcoolisées sur un site. Le Conseil d'État décide que l'interdiction générale d'alcool sur le site était justifiée et proportionnée car 75 % des salariés manipulaient des produits chimiques et étaient amenés à se déplacer régulièrement sur l'ensemble du site. Le Conseil d'État n'a pas obligé l'employeur à caractériser l'existence d'une situation particulière de danger par des éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur le site.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence (19/07081 - 2 décembre 2022) confirme le licenciement pour faute grave d'une salariée hôtelière chargée de la partie restaurant. Elle est surprise par un collègue dans un état d'ébriété incompatible avec la tenue de son poste de travail ne lui permettant pas d'assurer le service. Le règlement intérieur