

# L'employeur peut-il proposer une cure de désintoxication à un salarié alcoolique plutôt que de le licencier ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut proposer une cure de désintoxication comme **alternative au licenciement**. L'alcoolisme est reconnu comme une **maladie** et cette approche s'inscrit dans l'obligation de prévention de l'art. L.312-2. L'employeur oriente le salarié vers le médecin du travail qui recommande une prise en charge. La proposition doit rester volontaire : le salarié ne peut être contraint d'accepter, et son refus ne constitue pas en lui-même une faute.

Si le salarié accepte, son absence est couverte par un **certificat médical** et bénéficie de la protection maladie de l'art. L.121-6 pendant **26 semaines**. L'employeur peut formaliser l'accord par écrit : engagement à suivre le traitement, maintien de l'emploi, objectifs de réintégration. Cette démarche démontre la bonne foi de l'employeur et renforce sa position en cas de récidive.

## Définition

La **cure de désintoxication** désigne un traitement médical visant à sevrer un salarié de sa dépendance à l'alcool, en milieu hospitalier ou ambulatoire. Proposée comme alternative disciplinaire, elle s'inscrit dans une démarche de **prévention tertiaire** associant le médecin du travail, l'employeur et le salarié.

## Conditions d'exercice

La proposition de cure de désintoxication est encadrée par plusieurs principes.

Principe	Détail
<b>Volontariat</b>	Le salarié doit accepter librement la cure, sans contrainte ni menace
<b>Confidentialité</b>	La démarche reste confidentielle entre le salarié, le médecin du travail et le RH
<b>Orientation médicale</b>	La recommandation de cure relève du médecin du travail, pas de l'employeur
<b>Maintien du contrat</b>	Le contrat de travail est suspendu pendant la cure (arrêt maladie)
<b>Protection maladie</b>	Le salarié bénéficie de la protection de 26 semaines (art. <u>L.121-6</u> )
<b>Formalisation</b>	Un accord écrit précisant les engagements mutuels est recommandé

## Modalités pratiques

La mise en place d'une cure de désintoxication implique plusieurs intervenants.

Étape	Détail
Entretien avec le salarié	Aborder la situation avec respect, sans stigmatisation, en proposant l'aide
Orientation vers le médecin du travail	Le médecin évalue la situation et recommande le type de prise en charge
Choix du traitement	Cure hospitalière (4-6 semaines) ou suivi ambulatoire selon la gravité
Formalisation	Document écrit précisant le cadre de l'accord (facultatif mais recommandé)
Suivi pendant la cure	Contact avec le salarié pour maintenir le lien professionnel
Réintégration	Visite de reprise auprès du médecin du travail avant le retour au poste

## Pratiques et recommandations

**Aborder le sujet avec empathie et sans jugement** en se concentrant sur les conséquences professionnelles observées plutôt que sur un diagnostic médical que l'employeur n'est pas habilité à poser.

**Impliquer systématiquement le médecin du travail** comme intermédiaire et expert médical, car l'employeur n'a pas compétence pour prescrire ou recommander un traitement.

**Formaliser les engagements réciproques par écrit** en précisant que le maintien de l'emploi est conditionné au suivi effectif de la cure et à l'absence de récurrence après le retour.

**Préparer la réintégration en amont** avec le médecin du travail pour évaluer l'aptitude au poste et, le cas échéant, proposer un aménagement temporaire des conditions de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-2</a>	Principes de prévention : adapter le travail à l'homme, prévenir les risques
Art. <a href="#">L.121-6</a>	Protection contre le licenciement pendant la maladie (26 semaines)
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de sécurité de l'employeur

La proposition de cure ne constitue pas un aveu de tolérance de l'employeur vis-à-vis de l'alcoolisme en entreprise. En cas de récidive après la cure, l'employeur pourra invoquer l'historique complet, y compris la chance offerte, pour justifier un licenciement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.