

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.

Questions fréquentes

Comment préparer le retour du salarié après la cure ?

Une visite de reprise auprès du médecin du travail est obligatoire avant le retour au poste. Elle évalue l'aptitude et permet, le cas échéant, de proposer un aménagement temporaire des conditions de travail pour faciliter la réintégration durable.

Faut-il formaliser l'accord sur la cure par écrit ?

Oui, il est recommandé de formaliser les engagements réciproques par écrit, en précisant que le maintien de l'emploi est conditionné au suivi effectif de la cure. Cet accord renforce la position de l'employeur en cas de récidive après le retour.

L'employeur peut-il proposer une cure de désintoxication plutôt qu'un licenciement ?

Oui, l'employeur peut proposer une cure comme alternative au licenciement. L'alcoolisme étant reconnu comme une maladie, cette approche s'inscrit dans l'obligation de prévention de l'art. L. 312-2. La proposition doit rester volontaire et le salarié orienté vers le médecin du travail.

La cure de désintoxication doit-elle être acceptée par le salarié ?

Oui, la proposition reste volontaire : le salarié ne peut être contraint d'accepter, et son refus ne constitue pas en lui-même une faute. Le volontariat est un principe fondamental qui s'oppose à toute menace ou pression de l'employeur.

Quelle protection pour le salarié pendant la cure de désintoxication ?

Le salarié bénéficie de la protection maladie de l'art. L. 121-6 pendant 26 semaines, son absence étant couverte par un certificat médical. Le contrat de travail est suspendu pendant la cure, avec maintien des droits et impossibilité de licenciement sauf faute grave.

Qui prescrit la cure de désintoxication en milieu professionnel ?

La recommandation de cure relève du médecin du travail, et non de l'employeur. Ce dernier oriente le salarié vers le médecin du travail qui évalue la situation et préconise une cure hospitalière (4-6 semaines) ou un suivi ambulatoire selon la gravité.

Conditions d'exercice

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

Principe	Détail
Volontariat	Le salarié doit accepter librement la cure, sans contrainte ni menace
Confidentialité	La démarche reste confidentielle entre le salarié, le médecin du travail et le RH
Orientation médicale	La recommandation de cure relève du médecin du travail, pas de l'employeur
Maintien du contrat	Le contrat de travail est suspendu pendant la cure (arrêt maladie)
Protection maladie	Le salarié bénéficie de la protection de 26 semaines (art. L.121-6)
Formalisation	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. <u>L.312-2</u>	Principes de prévention : adapter le travail à l'homme, prévenir les risques
Art. <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement pendant la maladie (26 semaines)
Art. <u>L.312-1</u>	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 récurrence 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.