

ADDICTIONS & TRAVAIL

Conférence des experts 1

Addictions et travail : aspects juridiques

Sophie FANTONI-QUINTON

Praticien hospitalier, Docteur en droit, CHRU Lille / CRDP Leredes Lille 2

Drogues illicites et travail : Aspects juridiques

Quels que soient ses déterminants, la consommation des substances psychoactives engendrent des problèmes de sécurité pour les personnes, pour les biens. Mais également des problèmes de performance, d'image et surtout de responsabilités pour l'entreprise ... Par ailleurs, cette problématique concerne tous les acteurs du monde du travail : de l'employeur aux services de santé au travail, en passant par les équipes en santé-travail, les salariés et les représentants du personnel.

1/ PANORAMA DES RESPONSABILITES DES DIFFERENTS ACTEURS

1. Les responsabilités de l'employeur

L'employeur est d'abord responsable civilement : la responsabilité civile

La responsabilité civile est issue du régime de la loi du 9 avril 1898 qui a posé une responsabilité sans faute en cas d'accident du travail. L'employeur est civilement responsable de tous les accidents qui surviennent de son propre fait, mais également les accidents du fait de ses préposés et/ou des dommages créés par les salariés envers des tiers d'entreprise. Et, cela même si le salarié est sous l'influence de substances psychoactives. Le fait pour un salarié d'être sous l'influence d'alcool, de drogues... au moment de l'accident n'enlève en rien la qualification d'accident du travail.

La responsabilité civile de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité au travail engage une réparation forfaitaire et automatique. Par ailleurs, l'employeur peut être reconnu « coupable » de faute inexcusable, s'il a eu conscience du danger et qu'il n'a pas mis en œuvre les moyens nécessaires.

L'employeur est aussi responsable en l'absence de dommage.

Il s'agit de la jurisprudence relative au tabagisme passif, dans laquelle les salariés ont pris acte de la rupture de leur contrat de travail au motif qu'ils étaient exposés aux fumées de leurs collègues sur le lieu de travail, alors qu'il existait une interdiction de fumer en entreprise, et cela malgré les panneaux d'affichage d'interdiction.

On peut dès lors très bien imaginer, dans le domaine des substances psychoactives illicites, ce que pourrait réclamer le salarié comme dommages et intérêts pour le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé, sécurité et de santé au travail.

L'employeur est responsable pénalement

- **Concernant les infractions volontaires** : il s'agit d'une part du chef d'inculpation de la "Non-Assistance à Personne en Danger (NAPD)" : on peut reprocher à l'employeur de ne pas être intervenu envers un salarié qui quittant l'entreprise dans un état manifeste d'ébriété ; et, d'autre part de la "Mise en Danger de la Vie d'Autrui (MDVA)" : on peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir respecté les préconisations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité et d'avoir mis en danger, de manière immédiate, la santé et/ou la sécurité du salarié (c'est par exemple le cas de l'employeur qui laisse monter son salarié en hauteur sans harnais de sécurité). L'employeur ne pourrait pas se retrancher derrière l'état anormal du salarié, eu égard son pouvoir de direction, son devoir de respecter les règles en matière d'hygiène et de santé ...

- **Concernant les infractions involontaires** : il s'agit du chef d'inculpation d'homicide involontaire ou de blessures involontaires par imprudence ou négligence (dont les contours sont plus variables et donc plus dangereux pour la mise en cause de l'employeur)

Au delà de ses responsabilités juridiques en matière civile et pénale, l'employeur a également une responsabilité économique et financière de la « bonne marche de son entreprise ».

2. La responsabilité des salariés

La responsabilité civile :

Pour les salariés, la responsabilité civile est celle de l'employeur.

La responsabilité pénale :

Sur le plan pénal, le salarié engage sa responsabilité, dans la mesure où la responsabilité pénale est une responsabilité personnelle. Il existe des cas d'école de mise en cause de la responsabilité pénale des salariés, sauf à démontrer la non-assistance à personne en danger. On a déjà vu en jurisprudence la condamnation pénale de salariés-cadres pour avoir laissé un collègue de travail prendre sa voiture en état manifestement anormal. N'oublions pas que le salarié a une obligation de sécurité de moyens, et que la gestion des comportements dans l'entreprise repose certes sur l'employeur, mais également sur l'ensemble de la collectivité du travail, et notamment les salariés.

La responsabilité disciplinaire :

Les salariés peuvent être responsables sur le plan disciplinaire en tant que membres subordonnés d'une entreprise. Ils doivent respecter les règles édictées et, peuvent être sanctionnés en cas de manquement.

3. La responsabilité du médecin du travail

La responsabilité civile :

En tant que salarié, la responsabilité civile du médecin du travail est celle de son l'employeur.

La responsabilité pénale :

La responsabilité pénale étant une responsabilité personnelle, le médecin du travail peut être mis en cause pénalement pour non-respect du secret médical, pour non-assistance à personne en danger. Toutefois, d'un point de vue probatoire, et en l'état actuel de la jurisprudence, il serait extrêmement difficile, de poursuivre une personne physique (comme l'est le médecin du travail) sur une infraction involontaire, au regard de la loi Fauchon de 2000. En effet, depuis 2000, pour condamner une personne physique sur un chef d'inculpation involontaire, il faut prouver un lien **direct** entre le dommage subi par la victime et l'imprudence ou la négligence de la personne physique. Il serait en effet difficile de prouver un lien direct entre l'absence d'une action de prévention du médecin du travail et une lésion de la victime.

La responsabilité déontologique :

Le médecin du travail est soumis aux règles de déontologie médicale et à ce titre doit veiller au respect du secret professionnel, et du secret médical.

4. La responsabilité des services de santé au travail (SST)

Depuis la loi réformant l'organisation de la médecine du 20 juillet 2011, le champ des missions des services de santé au travail (SST) a été élargi. Le SST doit, dorénavant, « prévenir la consommation de l'alcool et des drogues en entreprise ».

La responsabilité civile :

Le SST, en tant qu'employeur, a une responsabilité civile vis-à-vis de ses salariés.

La responsabilité pénale :

Contrairement à la personne physique, la responsabilité pénale d'une personne morale (dont le SST) peut être mise en cause puisque la démonstration d'un lien **indirect** entre le dommage et la faute est suffisante. Il peut donc être démontré plus facilement.

2/ JURIDIQUEMENT : QUELLE APPROCHE METHODOLOGIQUE ?

Le droit **impose** une obligation de prévention et au regard de cette obligation de prévention, le droit **autorise** une politique de contrôle de manière conditionnelle.

1. Incitations juridiques pour définir une politique de prévention cohérente et globale dans l'entreprise

Il existe des normes internationales :

La Directive-cadre européenne n° 89-391 du 12 juin 1989 : instauration du droit de la prévention des risques professionnels.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) : prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail.

1996 : recueil de directives pratiques du Bureau International du travail (BIT) – Genève : Approche essentiellement préventive.

Au sein du Conseil de l'Europe, Groupe Pompidou : déclaration finale de la conférence sur les drogues en milieu professionnel (Mai 2012) – Approche nécessairement équilibrée et intégration de la prévention des conduites addictives au sein du processus d'évaluation et de la gestion des risques professionnels dans leur ensemble.

Il existe des normes nationales :

Transposition de la directive de 1989 au sein du Code du travail, aux articles L.4121-1 et suivants : obligation d'évaluation et obligation d'instaurer un plan d'actions. Ce sont les principes généraux de prévention (article L.4121-2 du Code du travail).

→ **L'obligation de sécurité de l'employeur**

Aujourd'hui, cette obligation générale de prévention est une **obligation de sécurité de résultat** (jurisprudence de 2002). Au regard de cette obligation, l'employeur ne peut plus observer la « politique de l'autruche ».

→ **La nouvelle mission des SST : prévention des addictions au travail**

La loi du 20 juillet 2011 a, pour la première fois, défini les missions des services de santé au travail, en les codifiant à l'article L.4622-2 du Code du travail, au 2ème alinéa. Ce dernier prévoit que les SST ont pour mission de prévenir les consommations d'alcool et de drogues en entreprise.

→ **La nouvelle prérogative des médecins du travail**

La loi du 20 juillet 2011 est venue attribuer aux médecins du travail de nouvelles prérogatives :

- l'animation et la coordination d'une équipe pluridisciplinaire en santé-travail ;
- l'obligation de signaler une situation à risque et de faire des préconisations :
 - o Ce n'est donc plus seulement une obligation d'alerte, c'est aujourd'hui :
« Moi, Médecin du travail, j'alerte sur telle situation à risques, et **EN PLUS**, je propose telle action pour supprimer ou réduire ce risque ».

2. Limites juridiques aux politiques de contrôle de l'employeur

Quelles sont les limites générales du pouvoir de contrôle de l'employeur ?

1ère limite : Le respect des droits des salariés, de leur dignité humaine, de leur vie privée ... cantonnent les pouvoirs réglementaires et disciplinaires de l'employeur.

2ème limite : Par ailleurs, le pouvoir de l'employeur est encadré par les grands principes de « **justification** », de « **proportionnalité** », ainsi que par le principe de « **transparence** ».

→ Dispositions spécifiques aux drogues illicites :

Le Code du travail n'évoque nulle part la question des drogues illicites en entreprise. Seul est évoqué « l'état d'ébriété » du salarié pour une consommation d'alcool.

La question des tests salivaires s'est invitée dans les débats en entreprise depuis 2009. L'explication remonte à un arrêté qui prévoyait que les forces de l'ordre pouvaient, sans présence médicale, effectuer des dépistages salivaires.

La Direction Générale du Travail (DGT) s'est donc positionnée en 2009 en faveur de la pratique des tests de dépistage salivaire par les employeurs, tout en précisant les conditions légitimes d'utilisation. Et cela, dans l'attente d'une décision des juges pour clarifier le débat.

Les conditions de la mise en œuvre du test de dépistage salivaire par l'employeur :

- Le dispositif doit être défini dans le règlement intérieur ;
- Les circonstances et les postes de travail doivent y être ciblés ;
- Le salarié a le droit de se faire assister d'un tiers ;
- L'agent qui procède au dépistage salivaire doit avoir reçu la formation théorique et pratique adéquate ;
- L'obligation d'une contre-expertise systématique et nécessairement biologique.

Le guide MILDT (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et la Toxicomanie) est paru en janvier 2012. Aujourd'hui, selon ce guide, les tests salivaires sont des tests biologiques et de ce fait, doivent être exercés par le seul médecin du travail. Mais la MILDT précise également que ces recommandations restent dans l'attente d'une jurisprudence à ce sujet.

La Cour Européenne des Droits de l'Homme avait déjà eu à se positionner en 2004 sur le contrôle de la toxicomanie (avis CEDH du 2 novembre 2002, jurisprudence confirmée en 2004). Le contrôle annuel de la toxicomanie ne fait pas offense à la proportionnalité de l'ingérence dans la vie privée, si la nature des tâches du poste de travail le justifie. La pratique du dépistage des psychotropes dans les entreprises fait partie d'un certain nombre de mesures de prévention contre leur consommation sur le lieu de travail ; « elle doit, cependant, rester très encadrée de façon à éviter toute dérive ».

... Quelle est donc la place des tests de dépistage salivaire et du pouvoir disciplinaire ?

Qu'en serait-il si un employeur était légitime à effectuer un test de dépistage salivaire ? La DGT avait déjà précisé en 2009, que le résultat positif de ce test ne justifierait pas la sanction du salarié, compte tenu de la difficulté de la mise en œuvre d'une contre-expertise pour l'instant nécessaire (voire obligatoire ?)

Quid de la mise en place des tests de dépistage à visée : préventive, pédagogique ?

L'employeur garde son pouvoir de sanction dans le cas de flagrant-délit d'un salarié qui consomme.

Pour autant, il existe d'autres possibilités de sanction : l'erreur professionnelle du salarié consommateur ; son insuffisance professionnelle ...

3. Limites juridiques au dépistage par les médecins du travail

Des règles générales aux règles particulières :

Le médecin du travail est lié au secret médical et aux règles déontologiques dans sa pratique ; Le médecin du travail est indépendant et autonome de sa pratique médicale ;

La Circulaire du Ministère du travail, du 9 juillet 1990, relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise, interdit le dépistage « **systematique** », sauf pour les postes dits de sécurité et de sûreté. A savoir pour des postes de travail qui comportent de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement.

La liste de ces emplois est établie actuellement au cas par cas, au sein de l'entreprise, par l'employeur, après avis des représentants du personnel, parfois du médecin du travail.

Nous sommes, à l'heure actuelle, dans l'attente des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Conclusion :

La responsabilité de chacun des acteurs en entreprise est engagée dans la prise en compte et la gestion des addictions au travail. Pour autant, quels sont les moyens des services de santé au travail ?

Quelles responsabilités des pouvoirs publics ?

Ce qui est sûr, le droit condamne avant tout la négligence.