

Responsabilités et rôles des équipes de santé/travail et de l'employeur dans la gestion des conduites addictives en milieu de travail

S. Fantoni-Quinton
PUPH, Docteur en droit, CHRU Lille,
Université Nord de France
CRDP

Problématiques « addiction et travail »

- Fréquence
- Accidentalité
- Compétitivité/ Image
- Responsabilité (S)
- Liens réciproques entre travail et conduites addictives
- Embolisation par la question des tests de dépistage

Le champ de responsabilité de l'employeur

- Responsabilité morale...
- Responsabilité économique/ entreprise (productivité, compétitivité, image de marque...)
- Responsabilité pénale : présence, usage ou trafic de produits stupéfiants au sein de l'entreprise
- Responsabilité pénale **et/ou** civile :
 - Infractions à la réglementation de l'hygiène et de la sécurité
 - Responsabilité vis-à-vis des tiers blessés
 - Accidents de travail (y compris quand lié à la consommation de produits stupéfiants) +/- FI

Rappel : Responsabilités du salarié

- Obligations d'exécution avec loyauté du contrat de travail
- Obligation de sécurité vis-à-vis de lui-même et de ses collègues de travail (L4122-1 CT)
- Interdiction de consommation de la drogue (article L. 3421-1 du Code de la santé - publique)
- Dispositions répressives renforcées en cas de conduite sous l'influence de stupéfiants
- Interférence vie privée/vie professionnelle
- Mais pas de RP H et S (sauf délégation)

Rappel

- **Responsabilité civile** :
= Réparation (Assurable)

- **Responsabilité pénale** :
= Répression

La responsabilité pénale est l'obligation de répondre des infractions commises et de subir la peine prévue par le texte qui les réprime.

Responsabilité « mixte »

- Responsabilité civile + Responsabilité pénale
 - = Un même fait peut à la fois être constitutif d'une infraction pénale et obliger son auteur à une réparation

Responsabilité civile de l'employeur = Obligation de sécurité de résultat

- Si lésion professionnelle : Loi de 1898, responsabilité sans faute +/- FI
→ Evolutions jurisprudentielles : conscience du danger + inaction, déconnexion de la notion de faute, volonté forte de réparation
- En l'absence d'AT/MP : rupture du contrat imputable à l'employeur sur le fondement d'un manquement à son OSR.

Exonération de la responsabilité civile ?

- L'existence même d'un dommage empêche l'exonération...
- Et pour la FI ? :
 - Avoir pris des mesures pour y faire face ne suffit pas...
 - « La non conscience objective » ne suffit pas puisque la jurisprudence estime qu'il y a un devoir de conscience.
 - Ne pas vouloir objectiver les risques pour échapper à la conscience du danger est donc une position risquée (abs de DUER/ex).

Responsabilité pénale H et S de l'employeur

● La personne responsable

- Personnelle
- Sauf délégation de pouvoirs (Compétence autorité et moyens)

● Les infractions -

- Transgression d'une prescription d'hygiène et de sécurité (défaut de formation, défaut d'installation de protection, ...)
- *Mise en danger de la vie d'autrui*
- *Non assistance à personne en danger*
- *Atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique de la personne/imprudence...*

Exonération de la responsabilité pénale?

- Respect des textes prévoyant une sanction
- Pour les personnes physiques : En cas d'infraction involontaire, nécessité d'un **lien direct** entre dommage et la faute ou **d'une faute grave** (Loi Fauchon)
- Nécessité de prudence, diligence.

Face à ces responsabilités, rôle de l'employeur ?

○ Ses outils :

- I. Un devoir de prévention (OSR) : +++
 - Nécessité d'évaluation
 - Plan d'action (cf. BIT 1996)
 - N'être ni négligent, ni imprudent...
- II. Un pouvoir de contrôle et de répression circonscrit

○ Quel équilibre ???

I. Rôle de l'employeur en matière de prévention +++ (= pouvoir d'organisation)

- Obligation de sécurité de résultat = obligation d'action +++
- Se poser cette question dans l'évaluation des risques dans l'entreprise : Démarche de prévention (+++)
 - Former l'encadrement
 - Donner les moyens à une véritable démarche de prévention
 - Appliquer cette démarche au quotidien
 - Traçabilité des actions

II. Pouvoir de contrôle et de répression

- Garant de la santé et de la sécurité + pouvoir de direction = l'employeur a un Pouvoir de Contrôle et de répression (vidéosurveillance, GPS, tests salivaire...)
- Mais...très encadré.

Outils à disposition de l'employeur dans le Code du travail

- Pas de dispositions spécifiques aux drogues illicites.
- *"Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse"* (art. L4228-21 CT). Le terme « ivresse », non spécifique d'un état causé par l'alcool. Il désigne un comportement manifestement anormal. Il n'est pas prévu que l'employeur doive prouver l'origine, ni le degré d'ivresse.
- Mais :
 - Pouvoir disciplinaire
 - Pouvoir réglementaire
 - Pouvoir d'organisation+++

1) Utilisation du pouvoir disciplinaire :

- Faute inscrite dans le règlement intérieur
- Ou « pouvoir de qualification de l'employeur »
- Mais contrôle très strict par les juges :
 - Délai de prescription
 - Preuve : fait grave ou répétés (+preuve irréfutable : flagrant délit)
 - Proportionnalité de la sanction
 - Procédure

Exemple de jurisprudence concernant le pouvoir disciplinaire

Licenciement pour faute grave d'un salarié pris en flagrant délit de consommation de cannabis sur le lieu de travail (1er juillet 2008).

Décision de la CA : estime la sanction disproportionnée pour un fait isolé.

Décision de la Cour de Cassation : « un tel comportement est de nature à justifier un licenciement pour faute grave, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à un sanction préalable »

Limites du pouvoir disciplinaire

- Ne doit jamais être utilisé de façon isolée et désolidarisé d'une stratégie globale de prévention/accompagnement.
- Doit reposer sur des faits objectifs d'où la « tentation » des tests salivaires de dépistage...

2) Utilisation du pouvoir réglementaire : le RI

- Obligatoire dans E > 20 Salariés
- Objectif : légitimer les tests de dépistage
- Les principes :
 - **Justification** : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* » (L. 1121-1 Code du travail).
 - **Proportionnalité** : poste de sécurité...
 - **Transparence**

Conditions de dépistage alcool

- Inscription dans le règlement intérieur et information préalable ;
- Possibilité de contester les résultats du test par une contre-expertise ;
- Réservé aux postes à risques (À définir)
- Uniquement en cas de suspicion d'imprégnation aiguë (ébrioété) et afin d'assurer la sécurité
- Pratiqulé par l'employeur ou les personnes qu'il a désignées à cet effet et à l'exclusion du médecin du travail et de son équipe (Code de déontologie, confirmé par le CNOM).

Quelques cas de dépistage autorisé (= postes « réputés » de sécurité) :

- Manipulation de produits dangereux,
- Utilisation de machine dangereuse,
- Conduite de véhicules automobiles et poids lourds,
- Transport de personnes, chauffeur RATP
- ...

Un test positif peut entraîner une sanction

- Fondement : Obligation de sécurité du salarié.
- 3 conditions nécessaires, mais aussi suffisantes pour un contrôle de l'alcoolémie licite (Cass soc 2002) :
 - Inscription des possibilités de contrôle dans le RI
 - Pas de dépistage systématique (même sur postes dits de sécurité)
 - Contre expertise proposée

Encadrement des tests de dépistage des drogues

- Circulaire du ministère du travail du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise : Seul l'alcool est alors cité.
- Recommandations HAS (en cours) : pratiques médicales
- Avis du CCNE mai 2011 : rappelle les règles de justification et de proportionnalité mais persistent des incertitudes...
- Recommandations de la MILDT
- Quelques arrêts remarquables...

Décision de la DGT (2009)

- Nécessité de « s'entourer de garanties supplémentaires par rapport aux alcooltests, pour renforcer leur sécurité juridique ».
- *Non encore validée par le juge.*
- Ces garanties seraient :
 - **Un dispositif défini dans le règlement intérieur.**
 - **Postes de sécurité**
 - **Le droit de se faire assister d'un tiers.**
 - **La formation adéquate de l'agent procédant au recueil salivaire.**
 - **La contre-expertise systématique et nécessairement biologique**

Avis n°114 du CCNE du 19 mai 2011

- Saisine du CCNE par la MILDT sur : « **la possible utilisation du dépistage des produits illicites en milieu de travail** »
- Réponse : « À condition d'être uniquement une intervention dérogatoire de la société dans l'exercice des **libertés individuelles**, le dépistage médical de l'usage des produits illicites en milieu de travail est acceptable au plan éthique. **Souhaitable et justifié pour les postes de sûreté et de sécurité**, ce dépistage devrait être élargi pour ces mêmes postes à l'abus et même à l'usage de l'alcool. Le CCNE estime néanmoins qu'une généralisation du dépistage banaliserait la transgression du devoir de respecter la liberté des personnes »

Avis CCNE (suite)

- **Condition supplémentaire** : un « tel dépistage [...] ne peut être mis en œuvre *que* sous la seule responsabilité du service de santé au travail ». L'**interprétation** des données biologiques et cliniques, les **recommandations** de soins de suite sont du ressort *exclusif* du médecin du travail.
- *Question en suspend : L'employeur peut-il effectuer directement des tests de dépistage salivaire ?*

Guide de la MILDT

- Pour un contrôle de l'usage du cannabis en milieu de travail, en l'état actuel de la réglementation, seul un dépistage biologique (sanguin ou urinaire) peut être envisagé (uniquement par un médecin). Le salarié doit en être préalablement informé. En aucun cas, ce dépistage ne peut être systématique.

Au Total...

- La réalisation de tests de dépistage salivaire par l'employeur parait très risquée juridiquement, compte tenu :
 - Des difficultés techniques
 - Des questions éthiques(positivité ≠ **Consommation récente**)
 - **Difficultés de la contre expertise**

Qui peut faire le dépistage des substances illicites?

- **Employeur** : S'agissant d'un examen biologique, le dépistage ne peut jamais être réalisé par l'employeur
- **Médecin du travail** : Les résultats relèvent du secret médical.
- **Forces de l'ordre** : sans forcément présence médicale mais contre-expertise « encadrée »
 - Dépistage possible ou obligatoire suite à un accident de la route avec dommages corporels
 - Contrôle au volant en cas de suspicion de consommation
 - Contrôle possible des salariés en entreprise de transport de personnes sur les postes de conduite et de sécurité

Question : place des tests salivaires? :

- Test + non forcément corrélé aux troubles du comportement
- Objectif des tests : Prévention? Pédagogie?
- Quel équilibre entre prévention /répression ?
- Quid des troubles du comportement dus à d'autres psychotropes (quand l'objectif est la sécurité ???)
- Quel risque de discrimination lorsqu'il existe une dépendance (donc une maladie) sous jacente à la consommation?
- Est-il licite d'envisager un dépistage sans politique d'accompagnement?

Donc... récapitulatif des risques disciplinaires face aux drogues illicites :

- Test positif (si légitime?) : « pas de sanction » (difficultés de la contre expertise pour l'instant nécessaire)
- Flagrant délit de consommation : sanction
- Sanction indirecte : fin de contrat
- Autres possibilités de sanction : erreurs, insuffisance professionnelle, etc...

Limites aux stratégies actuelles

- Dispositif de sanction (même renforcé) inopérant pour éradiquer le risque
- Nécessité absolue d'une vraie politique d'évaluation, d'information, de prévention et d'accompagnement :
 - Prenant en compte l'impact des consommations sur le travail,
 - Mais également l'impact des conditions de travail sur les consommations
 - Impliquant chacun dans la gestion de cette question (Salarié, équipes de santé au travail, RP, CHSCT, Employeur...)

Médecins du travail : Responsabilités

- Responsabilité civile = Responsabilité de l'employeur du fait de ses préposés
- Responsabilité pénale : secret médical, MDVA, Non assistance à personne en danger, blessures involontaires par négligence, imprudence (y compris non-respect par le médecin des règles de sa profession et des pratiques admises dans un état donné des connaissances scientifiques)

Responsabilité civile de l'équipe de ST

- Situation de subordination juridique/employeur
- Le principe : La faute d'un membre de l'équipe engagera la responsabilité du directeur du SST
- L'exception : Limites de la mission et /ou faute personnelle intentionnelle et d'une particulière gravité (Action récursoire de l'employeur qui aurait supporté la charge de l'indemnisation).

Rôle de l'équipe de santé au travail

- **Informier et conseiller (sous peine de mise en cause de sa responsabilité pénale) + Traçabilité (+++)**
- **Obligation de conseil et d'actions :**
 - **Collectivement :** Identifier le risque et savoir aider à mettre en place un plan de prévention avec l'employeur en utilisant des personnes ressources
 - **Individuellement :**
 - Évaluer de façon neutre le risque avec le salarié (A systématiser)
 - Examiner et demander les examens complémentaires nécessaires
 - Suivre le salarié, l'accompagner, l'orienter
 - Assurer la liaison avec le médecin traitant

Rôle de l'équipe de santé au travail

- NB : Seul le médecin a explicitement le droit de rechercher l'usage des SPA en l'état actuel de la réglementation.
Les conditions :
 - Information préalable du salarié qui a le droit de s'y opposer
 - Pas de dépistage systématique.
 - En aucun cas, on ne peut imposer au médecin du travail la prescription de tests +++
- Quelle articulation avec le CPOM des SST ?

Élargissement de la responsabilité des SST

- Personne morale +++ (Loi Fauchon)
- Personne physique
- Missions des SST élargies
- Rôle : donner les moyens humains et matériels aux équipes de ST pour remplir leurs missions

L4622-2 modifié : Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, **de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral**, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Panorama des responsabilités des différents acteurs

	RC	RP	Autre
Employeurs	+ (FI/ OSR)	+ (NAPD, MDVA, II)	R. Economique
Salariés	-	+/-	R. Disciplinaire
Médecin du travail	-	+/- (NAPD, II)	R. Déontologique
SST	+ (du fait de ses préposés)	+	-

NAPD = Non assistance à personne en danger

MDVA = Mise en danger de la vie d'autrui



Infraction volontaire

II = Infraction involontaire /négligence et ou imprudence

Conclusion

- La question des tests de dépistage salivaire par l'employeur ne doit pas occulter la question plus large de la gestion des addictions en entreprise : stratégie de prévention qui doit impliquer les équipes de santé au travail (mais nécessité d'évolution des pratiques)... Recommandations HAS...