



35^{ème} CONGRÈS
DE MÉDECINE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

5 AU 8 JUN 2018

PALAIS DES CONGRÈS CHANOT

MARSEILLE



Face à la consommation d'alcool et de stupéfiants :

Tous responsables

Dr Szwarc-Tracqui Esther
Médecin du travail OPSAT FC
Ex-MIT BFC

Comment travailler ensemble ?

La connaissance des rôles et missions de chacun,

La connaissance des responsabilités de chacun,

La connaissance des outils à notre disposition,

Et ensuite...un travail d'équipe et de collaboration



1ere partie : Les responsabilités de chacun

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même pa

Responsabilité de l'employeur

Obligation de sécurité

Article L4121-1 du Code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

Obligation de résultat ?

Avis de Cour de Cass,
Ch Sociale du
25/11/2015
RG N°14-25444



Plus de condamnation de principe.
Analyse plus fine en fonction de
contexte : si l'employeur a fait le
nécessaire, il n'aura pas méconnu son
obligation légale.

Responsabilité pénale :

Infractions volontaires

- Non assistance à personne en danger : si le salarié quitte l'entreprise dans un état manifestement d'ébriété.
- Mise en danger de la vie d'autrui : en cas de non respect des préconisations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité et de mise en danger, de manière immédiate, la santé et/ou la sécurité du salarié.

Infractions involontaires

- Homicide involontaire ou blessures involontaires par imprudence ou négligence
- 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

Responsabilité civile :

- Responsable de tous les accidents qui surviennent de son propre fait ou du fait de ses préposés et/ou des dommages créés par les salariés envers des tiers de l'entreprise, peu importe que le salarié était sous l'influence d'alcool ou de drogues.

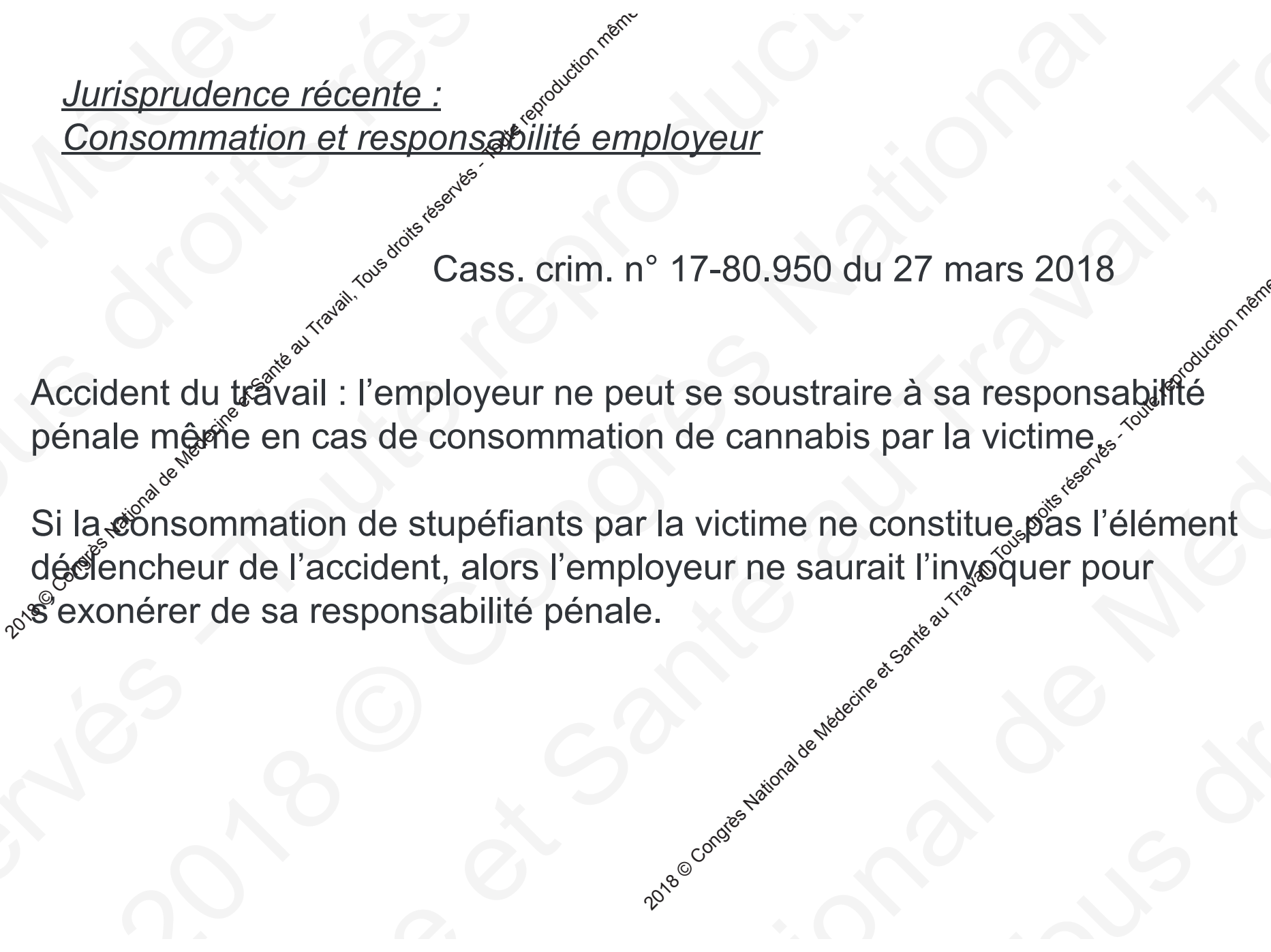
Jurisprudence récente :

Consommation et responsabilité employeur

Cass. crim. n° 17-80.950 du 27 mars 2018

Accident du travail : l'employeur ne peut se soustraire à sa responsabilité pénale même en cas de consommation de cannabis par la victime.

Si la consommation de stupéfiants par la victime ne constitue pas l'élément déclencheur de l'accident, alors l'employeur ne saurait l'invoquer pour s'exonérer de sa responsabilité pénale.



Responsabilité des salariés

Art L.4122-1 CdT

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur (...), il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur »



une responsabilité personnelle du salarié qui est redevable d'une obligation générale de sécurité

Responsabilité du médecin du travail

Mission :

L4622-3

Rôle exclusivement préventif

Consiste à éviter :

toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Périmètre environnement immédiat ?

Responsabilité ordinale

- **Le secret** : le médecin est soumis au secret professionnel et doit s'assurer du respect du secret par les personnes qui l'assistent (Art. R4127-72 CSP)
- **L'indépendance** : «*Le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit* » (Art. R4127-5 CSP)

 L'employeur ne peut rien imposer au médecin du travail en ce qui concerne son activité professionnelle et notamment la prescription d'examens complémentaires.

La responsabilité pénale

- faute pénale intentionnelle : non-assistance à personne en danger par exemple
- faute pénale non intentionnelle (si infraction d'imprudence ou de négligence) comme un manquement « de façon manifestement délibéré à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou les règlements »

Ex: atteinte au secret prof, faux certificats, non respect des règles spécifiques à la profession

La responsabilité civile

- Responsabilité délictuelle : « ...chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. » (Art 1382 code civil)
- Nécessité d'une faute : devoir préexistant, que n'aurait pas commis un professionnel avisé, placé dans les mêmes circonstances que l'auteur du dommage
- Obligation de moyen

Médecin du travail : médecin préposé

Indépendance technique mais exerce son activité sous la responsabilité d'un établissement public ou privé, qui le rémunère en échange de son travail ;

Immunité du préposé : responsabilité du commettant en matière civile
(Cass. ass. plén., 25 févr. 2000, arrêt « Costedoat »)

Limite : faute pénale intentionnelle, délégation de sécurité, action hors fonction

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

Responsabilité de l'infirmier de santé au travail

Code de la santé publique : actes propres

Dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire: il travaille sous l'autorité, par délégation ou prescription du médecin du travail

Responsabilité ordinale : nouveau code de déontologie (JO 26/11/2016)

Secret professionnel : art R. 4312-6

Indépendance professionnelle : art R. 4312-6

Concours à la santé publique : art R. 4312-8 (notamment protection de la santé et éducation sanitaire)

Mêmes incidences que pour le médecin du travail

Ne pas oublier les services de santé au travail

Les missions (L.4622-2)

Une mission exclusive : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »

A cette fin, ils (...) conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin 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 (...)

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2eme partie :

Pour travailler ensemble, ayons les bons outils

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même pa

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même pa

Le Code du travail

R. 4228-20 :

Tolérance sur la consommation de certaines boissons (vin, bière, poiré, cidre)

MAIS

R. 4228-21 :

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse

Code pénal et Code de santé publique

Article L. 222-37 du Code pénal et article L. 3421-1 du CSP

Interdiction des stupéfiants (détention, consommation)

Article L. 3421-1

Interdiction générale de consommation des stupéfiants (cannabis, cocaïne...)

Article R. 3512-2 à 5

Interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail. Suivant les dispositions des articles R. 3512-2 à R. 3512-6, des espaces clos et ventilés peuvent être mis à la disposition des fumeurs

Code de la route

Interdiction de conduire en ayant fait usage de stupéfiants

Interdiction de conduire un véhicule de transport en commun avec une alcoémie $\geq 0,2$ gr/l; pour les autres véhicules, l'alcoolémie ne doit pas être $\geq 0,5$ gr/l

Dispositif éthylotest anti-démarrage sur les véhicules de transports en commun d'enfants (obligation de l'utiliser)

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail. Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail. Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

Le règlement intérieur

Pas de disposition apportant 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

Ne peut aborder que les points relatifs à l'hygiène, la sécurité et la discipline (art L.1321-1 du code du travail)

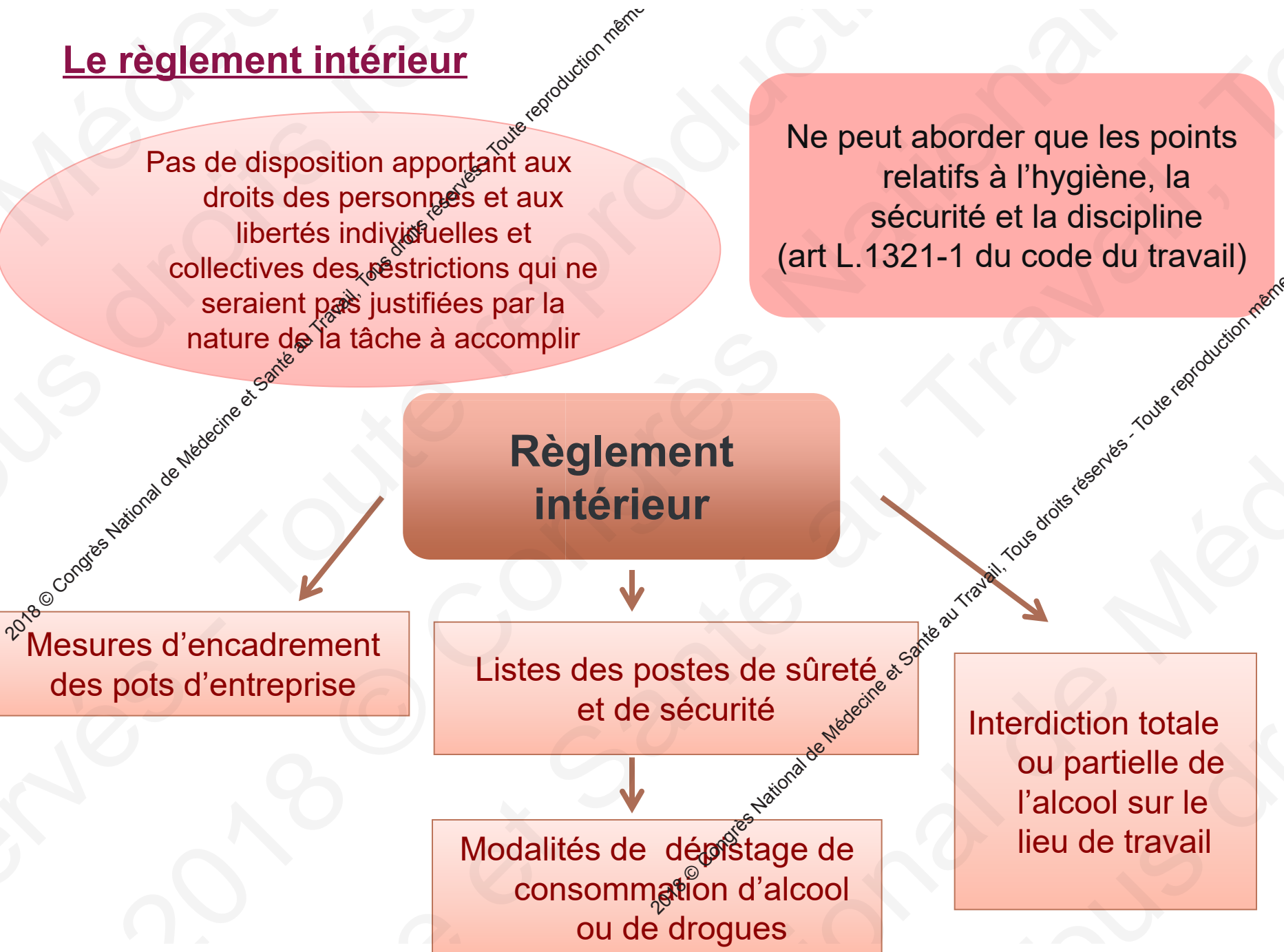
Règlement intérieur

Mesures d'encadrement des pots d'entreprise

Listes des postes de sûreté et de sécurité

Modalités de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues

Interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail



Le règlement intérieur

Peut contenir des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail

Arrêt n°34/9365 du 12 novembre 2012 : le conseil d'état affirme que l'employeur ne peut dans le règlement intérieur interdire de manière absolue l'introduction et la consommation d'alcool dans l'entreprise au nom du respect des libertés individuelles et collectives;

Décret du 1^{er} juillet 2014 modifiant art R. 4228-20 du code du travail : l'employeur peut interdire totalement l'alcool dans son entreprise à la condition qu'il apporte la preuve que la consommation d'alcool peut apporter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs.



Principe de proportionnalité

La visite à la demande de l'employeur

L'employeur peut demander au médecin du travail un examen médical (vérification de l'aptitude pour les salariés déclarés en SIR ou de la compatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste de travail pour les autres) ;

Importance de la demande écrite et argumentée ;

Importance de l'information du salarié par l'employeur sur les motifs de cette demande ;

Le dépistage

L'alcool

Alcootest peut être réalisé par l'employeur car l'air expiré n'est pas considéré comme un échantillon biologique

- ✓ Contrôle prévu par le **règlement intérieur** ou règlement interne ou note de service
- ✓ **Contestation** possible et définie
- ✓ **Justifié** par la nature de la tâche à accomplir (l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes et /ou les biens)
- ✓ Effectué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur
- ✓ **Sur les postes bien définis**
- ✓ La contre expertise est à la charge de l'employeur
- ✓ En cas de refus du salarié, la cour de cassation admet la solution disciplinaire (sous réserve des conditions de validité de contrôle par le RI)

Les stupéfiants

Jusqu'en décembre 2016 :

- dépistage se fait sur un échantillon biologique (urine, salive, sang)
- ne peut être réalisé que par un médecin (art L 6211-1 du code de la santé publique)
- résultat relève du secret médical
- pas de test fiable qui pourrait être utilisé en entreprise

Conseil d'état du 5 décembre 2016 :

- Le test salivaire n'est pas un prélèvement biologique,
- Dépistage salivaire accessible par employeur,
- Sous réserve :
 - prévu au RI,
 - justifié par la nature des tâches à accomplir (donc postes définis),
 - contre expertise prévue et financée par employeur

3ème partie :

De l'individuel au collectif

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même pa

Dans le cadre de situations individuelles

L'employeur a le pouvoir disciplinaire



Condition indispensable à la prise de conscience du salarié

Comportement à l'occasion du travail :

- irrégularité de la qualité du travail, retards fréquents ;
 - refus du respect des règles disciplinaires, actes violents
- insubordination...

➔ Sanction (art. L.122-40 du C.d.t.)

➔ Licenciement (cause réelle et sérieuse)

Introduction de drogue dans l'entreprise :

➔ Rupture immédiate du contrat de travail (faute grave)

L'employeur peut faire appel à l'équipe de santé au travail

Rôle de conseiller

- connaissance approfondie du travailleur dans un climat de confiance
- relations privilégiées avec la hiérarchie et les représentants du personnel
- connaissance du milieu et des conditions de travail
- indépendance professionnelle
- secret professionnel

Réaction de l'équipe :

Dépend :

- des ses propres convictions sur le sujet, de ses connaissances,
- des conditions de mise en évidence d'une consommation,
- de la relation avec le salarié et de son histoire,
- de l'entreprise, de la nature du poste de travail...

Mais toujours garder à l'esprit :

- que le caractère illicite d'une substance ne doit pas influencer le jugement,
- que l'on est face à une maladie,
- que l'on peut se faire aider, poser des questions,
- que le maintien dans l'emploi est une des principales missions,
- **que l'on fait face à un signal d'alerte sur la santé du salarié mais aussi sur celle de l'entreprise...**

La prise en charge collective

Les principes :

- passer d'une approche individuelle à une approche préventive plus globale et collective (intérêt de la PE)
- mettre en place une démarche globale de prévention des risques,
- sortir du schéma univoque de responsabilité,
- faire comprendre à l'employeur qu'il a d'autres moyens que les dépistages pour s'acquitter de son obligation de sécurité (DUER...)

Rapport au Directeur Général de la Santé du groupe de travail présidé par le Professeur Michel Reynaud en 2002

« mettre en place une *politique globale d'entreprise* ou d'établissement à l'égard de l'usage nocif des substance psychoactives, afin de *rendre plus aidant le lieu de travail* »

Merci de votre attention

A vos questions !

