



Point sur la réglementation N° 2

*Prévention des conduites addictives
en milieu professionnel dans les fonctions publiques
territoriale et hospitalière*

Avril 2010



Sommaire

Introduction	page 03
1 - L'obligation générale de prévention des risques professionnels à la charge de l'employeur	page 04
2 - Les réglementations particulières	page 05
2.1 - L'alcool	page 05
2.2 - Les stupéfiants	page 05
2.3 - Le tabac	page 05
3 - Le régime juridique du dépistage des différentes formes d'addiction	page 06
3.1 - Caractère licite ou illicite du dépistage visant la santé et la sécurité de l'agent	page 06
3.1.1 Dépistage et décision fondée sur l'état de santé de la personne	page 06
3.1.2 Dépistage à l'initiative du médecin, de l'employeur ou de l'agent	page 06
3.2 - Validité du dépistage visant la prévention et la sécurité dans la collectivité ou l'établissement	page 06
3.2.1 Sources jurisprudentielles	page 06
3.2.2 Quatre conditions essentielles de fond et de forme doivent être remplies	page 07
3.3 - Conséquences d'un dépistage positif et d'un refus de contrôle	page 07
4 - Les responsabilités en cas de conduite addictive d'un agent victime ou auteur d'un accident	page 08
4.1 - Les responsabilités de l'agent sous l'emprise de l'alcool ou de substances psycho-actives	page 08
4.2 - Les responsabilités éventuelles de l'employeur public	page 08
4.2.1 La responsabilité administrative de l'employeur public	page 08
4.2.2 Responsabilité pénale éventuelle de l'employeur privé ou public, collectivité ou établissement	page 08
4.3 - La responsabilité pénale et professionnelle de l'encadrement et des organisateurs de manifestations de convivialité	page 09
4.3.1 En matière de responsabilité pénale	page 09
4.3.2 En matière de responsabilité professionnelle	page 09
4.4 - La responsabilité et les obligations de l'entourage professionnel	page 09
4.4.1 Secret de l'état de santé et obligation de confidentialité	page 09
4.4.2 Obligation de signalement de tout danger grave	page 10
4.4.3 Obligation d'assistance à personne en danger	page 10

Introduction

L'alcool et les stupéfiants (ou drogues illicites), soit après usage massif soit par usage régulier créant des situations de dépendance, ne vont pas sans occasionner des dysfonctionnements dans les services avec augmentation des occurrences et de la gravité des accidents de service se surajoutant aux effets sanitaires, sociaux, familiaux et individuels.

Rappelons que, dans près de 25% des accidents graves du travail, l'alcool était présent en tant que cause déterminante, sinon probable (INSERM Institut National de la Santé et de la Recherche 2003).

Les employeurs du secteur privé comme du secteur public ont les mêmes obligations juridiques de prévention des risques professionnels et de sanction en la matière.

En effet s'appliquent par principe, indistinctement à tous secteurs d'activités et dans les trois fonctions publiques, les règles communes du Code pénal (atteinte à l'intégrité des personnes, mise en danger grave d'autrui, non-assistance à personne en danger ...), les règles du code du travail (partie IV principes de prévention et règles particulières sur l'alcool) ainsi que celles du code de la santé publique, du code de la route et du code des assurances, dans leurs dispositions réprimant les infractions en matière d'alcool et de stupéfiants.

D'où la nécessité pour les autorités territoriales et les directeurs d'établissements publics d'hospitalisation, **de s'engager avec leurs agents dans des dispositifs de prévention** tenant compte des droits, des obligations et des responsabilités de chacun.

Dans la recherche de solutions adaptées, les différents acteurs de la prévention (le service de médecine préventive, le service social, le service des ressources humaines, le service prévention de la collectivité ou du centre de gestion ainsi que l'agent chargé de la mise en œuvre) ont un rôle essentiel à jouer en interrelation face aux risques présentés dans le travail par l'usage de l'alcool et de la drogue, et face aux conduites addictives ou de dépendance qui peuvent en résulter.

Des actions peuvent être menées sur les 3 niveaux de prévention à savoir :

- la prévention primaire (causes organisationnelles ou relationnelles, facteur possible par exemple d'augmentation du stress, terrain propice de différentes formes d'addiction),
- la prévention secondaire (réponse préventive et collective par une politique concertée d'information, de diagnostic et de sensibilisation comme la mise en place d'une charte, d'une cellule de veille, d'une préparation des manifestations de convivialité ...),
- et la prévention tertiaire qui consiste à apporter des réponses correctives ponctuelles et individualisées à des agents en difficulté (mesures conservatoires, orientation si nécessaire sur des actions thérapeutiques, adaptation de poste ou reclassement selon les cas et les possibilités...).

Sur la prévention des risques professionnels liés aux différentes formes d'addiction seront successivement abordées les questions juridiques suivantes :

- L'obligation juridique de l'employeur, collectivité ou établissement, en matière de prévention des risques professionnels
- Les réglementations particulières relatives à l'alcool, au tabac et à l'interdiction des stupéfiants
- Le régime juridique du dépistage des différentes formes d'addiction
- Les responsabilités en cas de conduite addictive d'un agent victime ou auteur d'un accident

1 - L'obligation générale de prévention des risques professionnels à la charge de l'employeur

L'employeur, collectivité ou établissement public de santé représenté par l'autorité territoriale, ou le chef d'établissement selon les cas ou leur délégataire, ont une obligation générale de prévention des risques professionnels de tous ordres, dont les risques liés à l'alcool et aux stupéfiants.

Cette obligation générale de prévention est attribuée aux autorités territoriales par l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié pour tous les agents entrant dans leur champ de responsabilité.

Le contenu de cette obligation est précisé par le Code du travail (CT) qui place l'obligation d'évaluation des risques et le plan d'action correspondant comme élément clé du dispositif de prévention à mettre en œuvre.

L'obligation générale (CT. Article L. 4121-1)

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

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les principes généraux (CT. Article L. 4121-2)

L'employeur met en œuvre les mesures nécessaires sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

- 1 - Eviter les risques ;
- 2 - Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3 - Combattre les risques à la source ;
- 4 - Adapter le travail à l'homme, ... ;
- 5 - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6 - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7 - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8 - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9 - Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Objet de l'évaluation (CT. Article L. 4121-3)

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs,...

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

En accord avec les principes et la démarche de prévention définie par le Code du travail, l'autorité territoriale comme le chef de l'établissement d'hospitalisation auront à **mettre en œuvre une politique et un dispositif de prévention collectif et individuel** dont le contenu n'est pas précisément prescrit par les textes, mais qui devra être **élaboré sur mesure et adapté à chaque collectivité ou établissement public** :

- *prise en compte du danger* représenté par l'alcool et les drogues illicites dans l'évaluation des risques, le document unique et le plan d'action ;
- *association des différents acteurs de la prévention* dans les services à l'analyse du risque et à la recherche de solutions préventives (CHS et CHSCT ou comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, service de médecine préventive ou du travail, service prévention de risques professionnels, ACOMO ou agent chargé de la mise en œuvre, ACFI ou agent chargé d'une fonction d'inspection...);
- *diagnostic médical des états de dépendances*, études des causes organisationnelles et individuelles ;
- *actions d'amélioration*, d'adaptation de poste ou de reclassement ;
- *règlement intérieur* ou charte concertée de prévention ;
- *information* et sensibilisation des agents ;
- *dépistages préventifs* et ciblés ...

2 - Les réglementations particulières

2.1 - L'alcool

L'usage de l'alcool au travail fait l'objet d'une réglementation particulière définie dans la **partie IV du Code du travail applicable dans la fonction publique**.

Cette réglementation pose le **principe d'interdiction** :

- article R 4228-20 du Code du travail (ancien art. L. 232-2 al. 1) : aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ;
- article R. 4228-21 du Code du travail (ancien art. L. 232-2 al. 2) : il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

L'interdiction n'est pas générale mais vise les "alcools forts" autres que le vin, la bière ou le cidre et qui ont un degré d'alcool supérieur ; pour le reste, l'usage modéré demeure sous la responsabilité à la fois de l'organisation et des agents consommateurs. Concernant l'introduction de boissons prohibées, tout le monde est concerné dans les services ; en effet, il est à souligner que sont visés par cette interdiction, non seulement l'employeur mais aussi l'ensemble des agents.

Cependant, laisser entrer et séjourner une personne en état d'ivresse vise aussi tous les agents mais plus particulièrement l'encadrement qui dispose de l'autorité.

Pour assurer la sécurité dans l'établissement ou la collectivité, les mesures à prendre relèvent non seulement du règlement intérieur et des consignes dans le respect des libertés individuelles et collectives, mais aussi d'un dispositif de prévention à mettre en œuvre axé sur l'information, la sensibilisation et la pédagogie.

Le non respect de ces dispositions par le chef d'établissement ou par tout agent visé par le texte est constitutif d'un délit passible d'une amende de 3 750 € appliquée autant de fois qu'il y a d'agents concernés par l'infraction (article L. 4741-1 CT, ancien art. L. 263-2).

2.2 - Les stupéfiants

Les règles d'interdiction relatives aux stupéfiants (Code de la santé publique et Code de la route) :

- l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni de 1 an d'emprisonnement et de 3750 € d'amende, Code de la santé publique (CSP), article L3421-1
- toute personne ayant conduit sous l'influence de substances classées comme stupéfiants, depuis la loi du 3 février 2003, est selon le Code de la route passible d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 4500 € d'amende
- si la personne se trouvait sous l'emprise de l'alcool (plus de 0,5 g par litre dans le sang), l'infraction est une contravention de 4ème classe passible de 750 € plus la perte de 6 points au permis ; > 0,8 gr : délit passible de 2 ans d'emprisonnement et de 4500 € d'amende...

2.3 - Le tabac

La réglementation particulière relative à la lutte contre le tabagisme relève du Code de la Santé publique (CSP - art. R. 3511-1 à R. 3511-8 et R. 3512-1 à R. 3512-2, mod. par décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006)

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique (art. R. 3511-1 du CSP) :

- dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;
- dans les moyens de transport collectif ;
- dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.
- sur les lieux de travail, l'interdiction vise les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés sans préjudice des règles d'hygiène et de sécurité du Code du Travail : locaux d'accueil, de réception, de restauration collective, de réunion et de formation, de repos, de loisir, de culture, de sport, d'infirmerie et de médecine du travail.

L'employeur établit, après consultation du CHS ou CHSCT et du médecin de prévention ou du travail, un **plan d'aménagement** :

- le plan donne la possibilité à l'employeur d'aménager des espaces ou locaux spécifiques réservés aux fumeurs ; emplacements normalisés quant au cubage d'air en fonction du nombre d'utilisateurs potentiels, à l'extraction mécanique des fumées, à l'étanchéité et à la signalisation (art. R. 3511-2 à R. 3511-12 CSP) : ces emplacements ne peuvent être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, des centres de formation des apprentis, des établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs et des établissements de santé ;
- le plan met en place **une signalisation** apparente de l'interdiction de fumer et des espaces fumeurs ;
- le plan doit assurer enfin la protection des non-fumeurs dans les locaux non affectés à l'ensemble des salariés mais cependant d'usage collectif.

Des sanctions pénales sont prévues en cas de non-respect de leurs obligations par les employeurs (art. R. 3512-2 CSP, contravention de 5ème classe : amende de 1500 €) et par les salariés fumeurs (art. R. 3512-1 CSP, contravention de 3ème classe : amende de 450 €).

Le manquement par les agents au règlement intérieur et aux consignes en la matière peut faire l'objet également de sanctions d'ordre disciplinaire.

3 - Le régime juridique du dépistage des différentes formes d'addiction

Le dépistage des différentes formes d'addiction dans le service touche à des enjeux fondamentaux qui concernent à la fois le respect des libertés individuelles, l'ordre public et la sécurité au travail.

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

La mise en place dans une entreprise d'un test du taux d'alcoolémie ou de dépistage de l'usage de stupéfiants est un exemple de mesures restrictives des libertés. **Elles sont licites à la double condition de leur justification professionnelle et de leur caractère adapté et non excessif en rapport avec le but poursuivi.**

Se trouvent ainsi posées les **questions du caractère licite et de la validité** des différentes techniques de dépistage utilisées dans les entreprises, les collectivités ou les établissements, principalement pour détecter l'usage de l'alcool ou de la drogue : **éthylotest, prise de sang, analyse d'urine, salivaire ou de sueur, détection sur surfaces, objets et vêtements,...**

3.1 Caractère licite ou illicite du dépistage visant la santé et la sécurité de l'agent

3.1.1 - Dépistage et décision fondée sur l'état de santé de la personne

Le principe de non discrimination défini par le Code pénal (article 225-1) entraîne la sanction et la nullité de toute décision (refus de recrutement, sanction disciplinaire ...) qui serait fondée sur l'état de santé de la personne, l'état d'addiction étant une maladie.

Par exception, l'article 225-3 du même code légalise les différences de traitement fondées sur le diagnostic de l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Ainsi les décisions de mutation, de reclassement, de mise en invalidité ou à la retraite fondée sur l'incapacité ou l'inaptitude de l'agent médicalement constatées, ne constituent pas une discrimination.

Dans ces différents cas et par dérogation au principe de non-discrimination, le recours au dépistage est possible, mais à la condition qu'il soit exclusivement à but médical en vue de la protection de la santé et de la sécurité des personnes.

3.1.2 - Dépistage à l'initiative du médecin, de l'employeur ou de l'agent

Dans le respect du secret médical, l'usage des moyens de diagnostic par les médecins de prévention comme les tests, les prises de sang et les analyses biologiques, est parfaitement licite.

La déontologie médicale oblige les médecins de prévention à remplir la mission de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des salariés, du fait et à l'occasion de leur travail, et cela à l'exclusion de tout autre intérêt : un dépistage réalisé par un médecin du travail ne peut donc être pratiqué qu'à son initiative exclusive, même demandé par un employeur ou un agent, dans un but de prévention et protégé par le secret médical.

3.2 - Validité du dépistage visant la prévention et la sécurité dans la collectivité ou l'établissement

Dans le cas où serait pratiqué un dépistage, le problème posé est celui de sa validité en fonction de son utilisation à des fins non seulement préventives mais également disciplinaires.

3.2.1 Sources jurisprudentielles

La jurisprudence du Conseil d'Etat qui contrôle les excès de pouvoirs éventuels des inspecteurs du travail en matière de règlement intérieur des entreprises, affirme la finalité préventive du dépistage.

La soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur, ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse. Elle ne peut permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire.

Il n'est pas nécessaire que le règlement désigne nommément les agents habilités à procéder au contrôle ; le directeur régional du travail ne peut exiger que le règlement précise la faculté ouverte aux salariés de demander une contre-expertise de leur état au moyen d'analyses, d'examen médicaux, chimiques et biologiques :

Conseil d'Etat (CE), 9 oct. 1987, n° 72220, Régie nationale des Usines Renault ; jurisprudence confirmée dans plusieurs autres affaires : CE, 1er juillet 1988 ; CE, 4 mai 1988 ; CE, 12 nov. 1990.

Dans la mesure où la fonction publique relève des juridictions

administratives c'est cette jurisprudence essentiellement préventive qui doit s'appliquer quand une collectivité ou un établissement met en œuvre une technique de dépistage.

Pour le secteur privé et le secteur public industriel et commercial, la jurisprudence de la Cour de cassation de son côté, au contraire, n'a pas limité à la seule fonction préventive le recours à l'alcootest ; **elle admet son utilisation pour constater un état d'ébriété, donc une faute grave, compte tenu du travail confié au salarié, soit un poste à risque ; mais dans ce cas doit être respectée la règle du contradictoire** : la présence d'un tiers, une possibilité de solliciter une contre-expertise, sont indispensables à la validité du recours à un alcootest. Le recours, prévu par un règlement intérieur, à un alcootest est licite quand les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, lorsque, eu égard à la nature du travail confié au salarié, son état d'ébriété serait de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave.

Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, Sté Piani c/ Vaisseau, Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-47.000, SAS Charvet c/ Lannoye

3.2.2 - Quatre conditions essentielles de fond et de forme doivent être remplies

1 - Le dépistage doit être justifié et proportionné :

il ne saurait concerner tous les agents de la collectivité (portée trop générale) mais uniquement les agents sur poste dit de sécurité (conducteurs d'engins, travaux en hauteur...) et ne saurait être pratiqué régulièrement ou systématiquement mais ponctuellement face à un problème déterminé. D'où la question de la légalité posée par un arrêté ministériel d'août 2003 qui impose aux agents de la SNCF effectuant des métiers à risque une visite annuelle de sécurité comportant un dépistage de substances psycho-actives. La même question se pose au sujet des éthylo-testes d'anti démarrage, le système de part son caractère systématique ne saurait être valablement utilisé que dans un objectif de prévention des risques et non de sanction disciplinaire.

2 - La technique de dépistage utilisée doit être fiable :

les techniques de dépistage (différents types d'éthylo-testes) paraissent éprouvées pour le dépistage du taux d'alcoolémie, surtout quand elles sont doublées de contre expertises (analyse sanguine), pour évaluer le taux d'alcoolémie et sa dangerosité en référence aux seuils légaux. Mais concernant **les tests relatifs à la prise de stupéfiants**, s'ils permettent de détecter les traces des principales substances interdites comme le cannabis ou la cocaïne, ils ne sont pas toujours significatifs de la dangerosité de la personne testée positivement dans le cadre professionnel ; en effet **les traces peuvent subsister jusqu'à 15 jours à un mois après la prise**, avec la déviance possible quant à l'objet professionnel du test qui doit être limité à la prévention du risque éventuellement créé, et à la sécurité des personnes et des biens : ce test de dépistage ne saurait en effet avoir pour objet ni de relever une éventuelle infraction pénale

aux fins de poursuite, ni de s'immiscer dans la vie personnelle, ni enfin de porter atteinte au secret médical couvrant l'état de santé de la personne en cause.

3 - Le dépistage doit ensuite être prévu (motivation et organisation) par le règlement intérieur écrit de la collectivité soumis à l'avis préalable du CTP et du CHS.

4 - Les agents concernés doivent enfin être informés directement et personnellement de l'éventualité du dépistage, de ses conditions et de ses modalités de mise en œuvre, avec notamment, l'assistance d'une tierce personne de l'entreprise garantissant le respect de la procédure et du contradictoire.

3.3 - Conséquences d'un dépistage positif et d'un refus de contrôle

L'état d'ivresse, la prise de stupéfiants mettant ponctuellement l'agent dans l'incapacité d'exercer sa fonction ou, selon les cas, un état d'addiction révélé au regard de plusieurs dépistages réalisés sur une période significative, obligent l'employeur à prendre des mesures conservatoires de retrait du poste et d'accompagnement adapté. A défaut, c'est la responsabilité propre de l'employeur qui pourrait être engagée suite à un accident.

Concernant le recours au dépistage, plusieurs cas sont envisageables quant à sa finalité, sa validité et ses effets :

- **un dépistage pratiqué ou fait pratiqué par un médecin de prévention révélant l'emprise de l'alcool ou de substances psychoactives relève du secret médical** ; il ne peut avoir pour effet que la protection de la santé du salarié : incapacité temporaire et orientation sur un traitement, adaptation de poste ou reclassement selon les cas.
- **un dépistage pratiqué ou fait pratiqué à l'initiative de l'employeur en application du règlement intérieur doit privilégier l'objectif de prévention** ; Il peut cependant motiver la sanction disciplinaire de l'agent en cause dans 2 cas qui marquent l'échec de la prévention et l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre son autorité pour la protection des personnes et le bon fonctionnement du service :
 - danger grave créé par la conduite addictive du salarié principalement quand le salarié est affecté à un poste de sécurité ;
 - refus réitéré du salarié de modifier son comportement au travail le mettant dans l'incapacité de remplir normalement sa fonction ou de tenir son poste.
 - un dépistage à l'initiative de l'employeur et organisé dans les conditions prévues par le règlement intérieur peut être refusé par un salarié : le salarié refusant un tel contrôle, ne peut être contraint que par une autorité de police judiciaire et dans le cadre d'une affaire pénale. Dans ce cas de figure, l'employeur sera en droit de considérer le test comme positif et d'en tirer les mêmes conséquences préventives et disciplinaires.

4 - Les *responsabilités* en cas de conduite addictive d'un agent victime ou auteur d'un accident

4.1 - Les responsabilités de l'agent sous l'emprise de l'alcool ou de substances psycho-actives

En regard de la responsabilité pénale éventuelle de l'autorité territoriale qui a en charge la protection des agents en cas de manquement au Code du travail, **tout agent à la responsabilité professionnelle de prévention vis-à-vis de lui-même comme d'autrui** avec la sanction disciplinaire possible en cas de non respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité et plus généralement en cas de défaut de prudence.

Ainsi, le salarié sous l'emprise de l'alcool ou de substances psycho-actives a droit à la protection de sa santé, à la garantie du secret médical quant à son état de santé et à un poste de travail adapté si nécessaire et si possible. Mais il a l'obligation professionnelle de prendre soin de lui-même et d'autrui dans l'exercice de ses fonctions : selon l'article L.4122-1 du Code du travail qui définit les obligations et la responsabilité professionnelle des agents, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur s'il en existe un, **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 celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.**

Au plan pénal, l'atteinte non intentionnelle à la personne (coups et blessures ou homicide involontaire) sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue est un cas d'aggravation de la responsabilité pénale :

- Violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement, **Code pénal, art. 221-6 alinéa 2, art. 222-19 al. 2, art. 222-20 et art. R. 625-3** ;
- Infractions aggravées également en cas d'accident routier provoqué sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiant : **Code pénal, art. 221-6-1, art. 222-19-1, art. 222-20-1...**

Au plan civil, par principe au titre de la protection fonctionnelle, même quand l'agent est en faute, c'est la collectivité publique qui est responsable des condamnations civiles prononcées contre leurs agents à tous niveaux (article 11 alinéa 2 du Statut général des fonctionnaires, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée) ; mais en cas de faute lourde ou de faute d'une particulière gravité, l'employeur public responsable administrativement aurait la possibilité de se retourner contre l'agent fautif par l'action récursoire. Celui-ci pourrait être ainsi condamné personnellement à participer pour tout ou partie au paiement des dommages : ce qui est précisément le cas des fautes aggravées commises par les agents sous l'emprise de l'alcool et cause de dommages au service, à des usagers ou à des tiers.

4.2 - Les responsabilités éventuelles de l'employeur public

4.2.1 - La responsabilité administrative de l'employeur public

La responsabilité administrative de l'employeur est présumée pour les dommages causés par ses agents à des tiers ou des usagers comme il vient d'être vu.

Mais dans le cas où l'accident touche un agent de la collectivité, c'est le principe de l'indemnisation forfaitaire qui s'applique (rente et pension suite à accident grave avec incapacité permanente) ; cependant, s'il peut être relevée une faute de service ou une faute inexcusable, l'employeur public retrouve sa propre responsabilité administrative envisagée de façon très large par la jurisprudence, avec une obligation de résultat dans la mesure où l'employeur avait ou devait avoir conscience du risque qui s'est matérialisé ; elle donne droit au bénéfice de l'agent victime, à des dommages et intérêts,

Conseil d'Etat, Assemblée, 4 juillet 2003, Mme Moya-Caville, req. N° 211106.

Il est à noter enfin que la faute même inexcusable de l'agent ou d'une particulière gravité, comme le dommage causé en état d'ébriété dans les activités de service, n'excuse pas la faute de service ou la faute inexcusable éventuellement commise par l'employeur public et appréciée de façon autonome.

4.2.2 - Responsabilité pénale éventuelle de l'employeur privé ou public, collectivité ou établissement

La faute professionnelle grave du salarié en état d'ébriété, ne couvre pas la faute pénale éventuelle de l'employeur qui peut voir engager sa responsabilité pénale en tant que personne physique (élu, directeur ou chef de service), mais aussi en tant que la personne morale (collectivité ou établissement public).

Le Code pénal, art. 121-3 alinéa 4, exige une faute d'un niveau de gravité suffisant pour sanctionner la personne physique de l'employeur privé comme public : soit la faute qualifiée de violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement comme le non respect des règles du Code du travail, soit la faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

Dans le cas suivant: un salarié travaillait sur une toiture, à sept mètres de hauteur sans équipement de sécurité et sous l'emprise d'un état éthylique dûment caractérisé par le rapport d'autopsie : il a fait une chute mortelle à la suite de la rupture d'une plaque de fibro-plastique qui s'est rompue sous son poids.

Les tribunaux ont jugé que "l'accident a été causé, nonobstant l'état d'alcoolémie dans lequel se trouvait la victime, par un défaut de mise en place, par la société, des équipements exigés par l'article 159 du décret du 8 janvier 1965, et que le Président Directeur, compte tenu du caractère particulièrement dangereux des travaux à exécuter sur une toiture comportant des matériaux fragiles et des risques qu'il ne pouvait ignorer en sa qualité de professionnel avisé, a méconnu une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi".

D'où la confirmation de la condamnation du directeur à 8 mois d'emprisonnement avec sursis et 7 000 € d'amende, la personne morale de l'entreprise à 12 000 € d'amende. Cass. crim. 14 mars 2006 n° 05-82732.

4.3 - La responsabilité pénale et professionnelle de l'encadrement et des organisateurs de manifestations de convivialité

L'encadrement responsable d'unités de service, d'équipes d'agents, de stagiaires professionnels ou d'élèves ainsi que les organisateurs de manifestations dans ou en lien avec le service, comme les pots et repas de convivialité ou d'affaires, ont des obligations en terme de respect des règles de prévention (Code du travail, règlement intérieur), de préparation (choix des boissons et dosage ...) et de suivi (surveillance et si nécessaire accompagnements ou secours).

4.3.1 - En matière de responsabilité pénale

Tout d'abord, le Code pénal (Article 121-3 alinéa 4) sanctionne la faute caractérisée de l'encadrant ou de l'organisateur qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, comme le souligne l'affaire suivante :

A. Y..., apprenti en CFA, avait participé, la veille des vacances scolaires, à un repas de classe, organisé à l'initiative des élèves, tous majeurs, avec l'aval de Marc X..., artisan en ébénisterie, professant sa discipline dans ce centre ; à cette fin, une collecte avait été organisée et Marc X..., accompagné d'un élève, s'était rendu dans un commerce pour y acheter trois litres de vin et une bouteille de pastis ; à la fin du repas, l'élève apprenti, sans que l'enseignant qui s'était momentanément absenté ne porte attention à son état d'ébriété manifeste, est sorti seul de l'établissement pour prendre son véhicule ; sur une route départementale, il en a perdu le contrôle sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par un taux d'alcoolémie de 2,19 g d'alcool par litre et a trouvé la mort dans une collision frontale avec un poids lourd. Il ressortait de l'enquête que Marc X... l'enseignant professionnel mis en cause "avait, tout à la fois, commis des actes

positifs et volontaires, achat et introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées, et des imprudences ou négligences, défaut de surveillance pendant et après le repas, absence momentanée que rien ne justifiait, qui, par leur accumulation, ont permis le départ de la victime qui a pu quitter le CFA au volant de sa voiture alors qu'il était sous l'empire d'un état alcoolique et inapte à conduire ledit véhicule". D'où la confirmation par la Cour de cassation de la condamnation de Marc. X... à 6 mois d'emprisonnement avec sursis par la Cour d'appel « pour avoir commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, au sens de l'article 121-3, alinéa 4, du code pénal. » (Cour de cassation, chambre criminelle, 12 janvier 2010, n° 09-81799)

4.3.2 - En matière de responsabilité professionnelle

Le juge judiciaire comme le juge administratif valident les sanctions disciplinaires de l'encadrement ou des organisateurs fondées sur le manquement à leurs obligations de faire respecter le règlement intérieur et les consignes de la collectivité ou de l'établissement par les agents concernés ; le niveau de la sanction disciplinaire dépendra de la gravité du manquement et de ses conséquences mais aussi du manquement au devoir d'exemplarité.

En ce sens dans l'affaire suivante les juges ont validé la révocation par le maire d'un chef d'équipe pour repas de service alcoolisé : il avait la responsabilité d'une équipe de 6 agents ; il ne s'était non seulement pas opposé à l'organisation de ce repas extrêmement alcoolisé, mais il avait lui-même bu de façon excessive et laissé ses collaborateurs en consommer dans des conditions telles que l'un d'entre eux est décédé des suites d'un coma éthylique (Cour administrative d'appel de Douai 10 février 2004, n° 01DA00280).

4.4 - La responsabilité et les obligations de l'entourage professionnel

4.4.1 - Secret de l'état de santé et obligation de confidentialité

- L'état d'addiction couvert par le secret professionnel (Code pénal, art. 226-13) : la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. Se trouve visé ici le secret médical pour les informations sur l'état de santé détenues par le médecin de prévention et l'infirmière du travail mais aussi les informations personnelles à caractère social détenues par les assistants(es) du service social.
- La confidentialité s'impose à toute personne du service qui par fonction, représentant du personnel, préventeur, encadrement ou collègue de travail, aurait pris connaissance, par le fait ou à l'occasion de sa fonction, d'informations sur la situation personnelle d'un agent en souffrance ou en difficulté sociale.

4.4.2 Obligation de signalement de tout danger grave

Face à un risque grave présenté par une personne en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances psycho-actives, l'agent a une obligation pénale et professionnelle d'assistance et de signalement. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (article 5-1 du décret du 10 juin 1985 modifié précité).

C'est la gravité et l'immédiateté du risque qui oblige professionnellement et pénalement à signaler et non l'état d'addiction : en dehors de cette situation à risque jugée grave et imminente, obliger les agents à signaler toutes les conduites addictives qu'ils pourraient connaître serait illégal.

4.4.3 Obligation d'assistance à personne en danger

L'obligation d'assistance à personne en danger vise tous les tiers, dont l'entourage professionnel, ayant connaissance de la situation d'une autre personne en danger (Code pénal, art. 223-6) : quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Sera puni des mêmes peines, quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

La responsabilité pénale est appréciée par les mêmes tribunaux de la même façon dans le secteur privé comme dans le secteur public quand les circonstances sont analogues : le code pénal, droit commun de la responsabilité pénale, s'applique également à toute personne physique ou morale (sauf la personne de l'Etat bénéficiant d'une exonération légale) indépendamment de son statut.

Le cas suivant sur les conséquences d'un repas professionnel, comme aurait pu l'être un pot de convivialité, est significatif de la responsabilité éventuelle de l'encadrement et des personnels des entreprises comme des collectivités ou des établissements publics de santé :

Un salarié se rend au siège social de l'entreprise, au volant d'un camion de la société, pour participer au repas de fin d'année entre 12 h et 17 h 30.

Un cadre de l'entreprise, constatant sa consommation d'alcool, lui propose de le reconduire avec le camion au dépôt, où se trouve son véhicule personnel.

A 18 h 30, en dépit des conseils reçus et des pressions du gardien, le salarié reprend le volant de son véhicule personnel. Il perd le contrôle de son véhicule, à quelques centaines de mètres, effectue plusieurs tonneaux et se tue, avec un taux d'alcoolémie de 1,90 grammes par litre.

La chambre criminelle de la Cour de cassation confirme que le délit de non-assistance à personne en danger est établi. Le cadre et le gardien ont eu conscience que le salarié n'était pas en état de conduire, alors que le cadre savait qu'il voulait retourner chez lui rapidement avec son véhicule personnel, et le gardien ayant un instant retenu les clés du véhicule, aurait pu, sans employer la force et sans risque pour lui-même, maintenir la barrière fermée pour empêcher la sortie du véhicule. Les parents ont obtenu chacun 5 000 € de dommages et intérêts, **Cass. crim., 5 juin 2007, n° 06-86.228.**

Les mêmes responsabilités pourraient être engagées dans le cas où, dans des conditions analogues, le salarié aurait provoqué un accident dans lequel un tiers aurait été victime.

Documentation et références sur la prévention des conduites addictives dans le travail :

- Organismes, actions, publications et sites internet :
 - MILDT : Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie, www.drogues.gouv.fr, Commission "Conduites addictives en milieu professionnel" (2006)
 - ANPAA : Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie, www.anpas.asso.fr
 - OFDT : Observatoire français des drogues et toxicomanies, www.ofdt.fr, 2 études réalisées sur les substances illicites en milieu professionnel
 - INRS : Institut national de recherche et de sécurité, www.inrs.fr
 - CCNE : Comité consultatif national d'éthique, www.ccne-ethique.fr, Avis du 16 octobre 1989 sur le dépistage des conduites addictives
 - INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale, www.inserm.fr
 - INRETS : Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité, www.inrets.fr
 - AFSSPS : Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, www.agmed.sante.gouv.fr
- Plan gouvernemental 2008 – 2011 de lutte contre les drogues et les toxicomanies
- Circulaire du ministère du travail n° 90/13 du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise



Guy Barathieu

Institut de la Promotion Supérieure du Travail

Département travail et ressources humaines - 39 Allées Jules Guesde - BP 61517 - 31015 Toulouse Cedex 06

**Ce document a été élaboré conjointement avec des conseils généraux.
Compte tenu de leurs attentes, un travail sur une convention type sera proposé ultérieurement.**



Rue du Vergne - 33059 Bordeaux Cedex
fnp@caissedesdepots.fr - <http://fnp.cnracl.fr>