



## Le cannabis et l'entreprise

Que dit la loi sur le cannabis ? Existe-t-il un cadre légal permettant le dépistage de stupéfiants au travail ? L'employeur peut-il fouiller les vestiaires des salariés ? Le médecin du travail est-il tenu au secret médical en cas de test positif au cannabis ? Quels sont les pouvoirs de sanction de l'employeur ? Quelle est la responsabilité du salarié consommateur envers ses collègues ? Comment aider ce salarié ?

Toutes ces questions, et bien d'autres, sont traitées sous forme de réponses concrètes qui aideront l'employeur à résoudre dans son entreprise les problèmes liés à la consommation de cannabis.

## Conduites addictives, substances psychoactives et travail

À travers la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, l'une des nouvelles missions confiées aux Services de santé au travail est la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Dans cette perspective, la nouvelle édition de la brochure "Conduites addictives, substances psychoactives et travail" s'attache à répertorier, de façon détaillée, les rôles et responsabilités de l'employeur, des salariés, du Médecin et de l'Équipe Santé-travail, tout en rappelant des informations générales et les outils à disposition pour développer des démarches de prévention collective.

Cet ouvrage, très complet, constitue un élément indispensable à tous les acteurs de la Santé au travail.

Editeur Docis  
www.editions-docis.com

Jurisprudence faute inexcusable  
Un cas d'exonération de faute inexcusable pour l'employeur

La faute inexcusable de l'employeur n'est pas caractérisée, lorsque l'accident a été causé par un geste maladroit, involontaire et imprévisible d'un autre salarié (**Cass.**, 2<sup>e</sup> civ, 13 oct. 2011, n°10-24.287)

En l'espèce, un salarié de la société C., a été victime d'un accident du travail, alors qu'il était en train de travailler aux côtés d'un salarié intérimaire, et que ce dernier l'a involontairement blessé en effectuant une manœuvre avec une barre profilée en PVC. Le salarié concerné a, dans les suites, saisi la juridiction de sécurité sociale compétente, afin de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur. Débouté par les juridictions de premier et second degrés, il a saisi finalement la Cour de Cassation, qui retient toutefois :

*"Mais attendu que l'arrêt retient que l'accident a été causé par un geste maladroit, involontaire et imprévisible du collègue intérimaire de M. X. qui, en voulant désembôter une barre, l'a déplacée dans un mouvement brusque de telle sorte qu'elle est venue frapper l'épaule de M. X. qui se trouvait normalement à l'autre bout ; qu'aucune formation théorique ou pratique n'était de nature à être dispensée à des salariés quels que soient leurs statuts ou leurs qualifications, afin de permettre d'éviter ce type d'accident imprévisible contre lequel l'employeur ne disposait d'aucune mesure palliative, de sorte que ce dernier ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ;*

*Qu'en l'état de ces constatations et énonciations, la cour d'appel a pu décider que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat et qu'il n'avait ainsi pas commis de faute inexcusable".*

Partant, le pourvoi du salarié est rejeté. Cette décision ressemble un peu à un Noël avant l'heure... Pondérons notre enthousiasme, cependant, et indiquons d'ores et déjà que cet arrêt n'est qu'un cas d'espèce (non publié) et non une décision de principe, qui viendrait marquer un notable arrêt à la reconnaissance quasi systématique de la responsabilité de l'employeur en matière de faute inexcusable. Il n'empêche qu'il reste (très) appr-

ciable de lire qu'un employé de l'entreprise peut avoir un agissement si imprévisible qu'il est susceptible d'exonérer cet employeur de sa responsabilité en cas d'accident au préjudice d'un autre de ses salariés.

Il convient, en conséquence, de retenir les éléments cumulatifs ayant permis de dégager l'employeur de sa responsabilité. On soulignera ainsi les qualificatifs de la situation : l'agissement en question a été considéré comme maladroit, involontaire et imprévisible. Ces caractéristiques semblent, au demeurant, issues de l'obligation (peu connue et reconnue) de sécurité qui incombe à tout salarié, notamment vis-à-vis de ses collègues.

Si l'on devait, quand même, exprimer un regret à l'issue de la lecture de cette décision singulière, ce serait celui d'un certain manque de lisibilité de la jurisprudence de la Haute Juridiction. Habitée à retenir la faute inexcusable de l'employeur, y compris dans des cas discutables, elle nous livre ici une décision en fait inattendue.

On aurait effectivement pu s'attendre, en l'espèce, à la caractérisation aisée de la faute de l'employeur au regard d'un défaut de (in)formation ou autre manquement ayant entraîné un risque qu'il ne pouvait ignorer, pour ne pas avoir anticipé et pallié la maladresse du salarié à l'origine de l'accident.

Dans de récentes décisions, encore, des cas d'imprudence, pour ne pas dire de bêtise humaine, de la part de certains salariés n'ont, ainsi, pas empêché la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur concerné qui aurait dû la prévenir au titre du risque qu'il ne pouvait ignorer !



## À noter

## Aptitude et refus de reprise du travail

Le salarié, qui n'est plus en arrêt de travail, qui a été déclaré apte à son emploi par le médecin du travail et qui ne reprend pas le travail en dépit de deux mises en demeure de son employeur sans donner de justification de son absence, a un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise et constituant une faute grave (**Cass. soc.**, 20 oct. 2011, n° 10-24.059).