VOS QUESTIONS / NOS RÉPONSES

DROGUES ILLICITES, CODE PÉNAL, TRAVAIL ET SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Par Profil supprimé Postée le 02/12/2013 10:42

Bonjour,

Je souhaiterais obtenir des informations concernant plusieurs situations et divers profils.

Une personne ayant eu un accident de la route en voiture, si celle-ci est contrôlée positive à une substance illicite, quelle est la position de l'assureur et quelle sont les conséquences pénales ? Dans le cas où la personne est mineur et que l'accident est en scooter, quelles conséquences pénales et positon de l'assureur ?

Pouvez-vous me communiquer les informations concernant les conséquences pénales et autres conséquences (licenciement, etc..)liés une prise de stupéfiant sur le lieu de travail, ou un dépistage positif ? Dans le cas d'un accident sur le lieu travail l'employeur peut-il demander un dépistage de substances ? Pouvez-vous me communiquer ces informations concernant une personne majeur et pour un jeune mineur.

Au delà de votre réponse, n'hésitez pas à me communiquer des liens me permettant d'approfondir ces questions.

Je vous remercie, cordialement.

Mise en ligne le 05/12/2013

Bonjour,

Concernant les conséquences d'un accident sous l'emprise de stupéfiants au niveau de l'assurance, nous vous renvoyons vers le lien ci-dessous du site service-public.fr, qui est le site officiel de l'administration française. Les conséquences qui y sont décrites restent les mêmes pour un mineur.

Vous trouverez ci-dessous un lien renvoyant vers l'article L235-1 du code de la route énumérant les peines encourues concernant la conduite sous l'emprise de stupéfiants.

En cas d'accident ayant entraîné des blessures ou un décès, les peines sont aggravées et peuvent atteindre sept ans d'emprisonnement et 100.000 euros d'amende pour homicide involontaire :

- lorsque le conducteur se trouvait en état d'ivresse manifeste ou était sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égale ou supérieure aux taux fixés par les dispositions législatives ou réglementaires du code de la route, ou a refusé de se soumettre aux vérifications prévues par ce code et destinées à établir l'existence d'un état alcoolique.

- lorsqu'il résulte d'une analyse sanguine que le conducteur avait fait usage de substances ou de plantes classées comme stupéfiants, ou a refusé de se soumettre aux vérifications prévues par le code de la route destinées à établir s'il conduisait en ayant fait usage de stupéfiants.

Si la présence d'alcool et de stupéfiants est constatée, ou si une ou plusieurs autres circonstances aggravantes sont associées à la prise de stupéfiants ou d'alcool, les peines sont encore alourdies, pouvant aller jusqu'à dix ans d'emprisonnement et 150.000 euros d'amende.

Si c'est un mineur qui est concerné, les parents ont une responsabilité financière quant aux amendes et dédommagements éventuels aux victimes potentielles. Les peines de prison encourues ne peuvent quant à elles pas dépasser la moitié du maximum prévu par les textes de loi.

Concernant le dépistage au travail, l'employeur ne peut en aucun cas appliquer un dépistage à tout le monde et n'importe comment. Comme pour l'alcool, seule la nature de la tâche effectuée doit pouvoir justifier un test de dépistage et les moyens employés doivent être proportionnés (article L1121-1 du code du travail). C'est le Comité Consultatif National d'Ethique (CCNE) qui a été questionné pour essayer de définir quelles tâches pouvaient justifier de la mise en place d'une procédure de dépistage. Il a émis un premier avis en 1989, qu'il a réactualisé en 2011. Le CCNE estime ainsi que le dépistage médical de l'usage de produits illicites en milieu de travail est « souhaitable et justifié » pour les postes de « sûreté et de sécurité ».

Ce sont les postes de travail où « une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ». Dans le même avis, le CCNE précise que si le dépistage est mis en place dans l'entreprise, « il doit être expressément prévu et son caractère systématique et/ou inopiné précisé dans le règlement intérieur et les contrats de travail ». Il est à noter que cet avis n'est pas une loi mais plutôt un guide sur la conduite à tenir pour les entreprises. La jurisprudence, c'est-à-dire les tribunaux et la Cour de Cassation, suivent cette règle dans l'évaluation des affaires qu'elles ont à juger. Les employeurs qui dépisteraient des personnes pour lesquelles ce n'est pas justifié auraient de grandes chances de se faire condamner. Cependant il faut savoir que certaines exceptions à cette règle sont possibles. La SNCF, entreprise publique de transport de personnes, possède sa propre organisation et ses propres règles en la matière. L'armée, la police, la gendarmerie, l'administration pénitentiaire pratiquent

également des dépistages selon des règles qui leurs sont propres. Enfin, certaines entreprises travaillent à l'international avec des pays qui exigent parfois la preuve que ses salariés ne prennent pas de stupéfiants.

Lorsqu'un test de dépistage des stupéfiants est possible, l'entreprise peut définir qu'il soit pratiqué à l'embauche, lors des visites règlementaires à la médecine du travail ou encore de manière inopinée. Le dépistage des drogues illicites ne peut être fait que par le service de santé au travail, sous le contrôle du médecin du travail. Il est soumis au secret médical.

Le salarié bénéficie d'un droit à la transparence : aucune information le concernant personnellement ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (article L.1222-4 du code du travail). Cela signifie qu'il ne peut pas faire l'objet d'un dépistage sans être prévenu au préalable que c'est possible. C'est le règlement intérieur et son contrat de travail qui doivent lui permettre de prendre connaissance de la possibilité et des conditions d'un dépistage des drogues illicites. Ces règles sont les mêmes lorsuq ele salarié est mineur.

Bien qu'ils soient interdits par la loi, l'usage et le trafic illicites de stupéfiants ne peuvent justifier un licenciement que sous certaines conditions. L'usage de stupéfiants peut justifier un licenciement pour faute grave uniquement s'il rend immédiatement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, sinon il y a licenciement abusif. De même la participation d'un salarié à un trafic ne justifie le licenciement pour perte de confiance que si le trafic s'exerce dans l'entreprise et non hors du temps de travail.

Si vous désirez obtenir des informations plus spécifiques, nous ne pouvons que vous inviter à contacter un avocat.

Cordialement.

En savoir plus :

- Assurance : accident sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants
- Code de la route. - Article L235-1
- idArticle=LEGIARTI000006841068
- categorieLien=cid
-