

Les responsabilités de la personne compétente en radioprotection

A. BIZET¹

(Manuscrit reçu le 11 avril 2008, accepté le 30 juin 2008)

RÉSUMÉ L'article R. 4456-1 du code du travail fait obligation au chef d'établissement de désigner au moins une personne compétente en radioprotection (PCR). Bien que les prérogatives de celle-ci soient exercées sous la responsabilité du chef d'établissement, les règles traditionnelles de mise en cause de la responsabilité s'appliquent aussi bien au chef d'établissement qu'à la PCR. Qu'il s'agisse de la responsabilité civile, dont l'objet est de garantir la réparation d'un dommage par son auteur, ou de la responsabilité pénale, qui vise à sanctionner un comportement répréhensible, la PCR n'échappe pas à ces règles de droit commun qui, toutefois, s'appliquent de manière particulière compte tenu de ses missions quotidiennes. Si la responsabilité de l'employeur est davantage mise en cause, notamment du fait de l'autorité qu'il exerce sur son employé, la PCR ne doit pas être considérée comme irresponsable sur les plans civil et pénal puisqu'elle est susceptible d'être mise en cause par un salarié victime d'un dommage. L'activité de la PCR – et donc les cas permettant l'engagement de sa responsabilité – repose largement sur les moyens dont elle dispose et le contexte dans lequel elle exerce sa mission. Le juge tient d'ailleurs largement compte des ressources dont dispose un agent pour juger de sa responsabilité. Dès lors, les relations de la PCR avec les autres acteurs de la radioprotection, internes ou externes à l'établissement, sont déterminantes.

ABSTRACT Liabilities of the competent person for radiation protection.

The article R. 4456-1 of the Labour code requires employer to appoint a competent person for radiation protection (CPR). Although the prerogatives of the CPR are exercised under the responsibility of the employer, the traditional rules of questioning the liability apply to the employer as well as to the CPR. For the civil liability, the object of which is to guarantee the compensation of damage by its author, but also for the criminal liability, which aims at punishing an illegal behaviour, the CPR does not escape these traditional rules which, however, apply in a particular way considering the daily missions of the CPR. If the responsibility of the employer is more questioned, notably because of the authority he/she exercises on his/her employee, the CPR must not be considered as irresponsible regarding civil and penal requirements; the CPR may indeed be questioned by an employee victim of damage. The activity of the CPR – and thus the cases allowing the questioning of its liability – rests widely on the means which it has and the context in which it discharges its missions. Moreover the judge does take into account the resources which an agent has to judge his responsibility. Thus, the relations of the CPR with other actors of the radiation protection, internal or external in the establishment, are determining.

Keywords: Radiation protection / CPR / competent person for radiation protection / civil liability / criminal liability

¹ Autorité de sûreté nucléaire, 6 place Bourgoin, 75012 Paris, France.

1. Introduction

La notion de personne compétente en radioprotection (PCR) a été introduite dans le droit de la radioprotection dès 1967 (Décret, 1967). Mais c'est avec le décret du 2 octobre 1986 (Décret, 1986) que ses attributions ont été réellement formalisées. On peut parler de la définition d'un véritable statut de la PCR avec l'obligation faite à l'employeur de désigner une PCR au sein de l'établissement dès lors qu'il y a manipulation et utilisation de sources radioactives ou de générateurs électriques de rayonnements ionisants dans l'établissement. Cette obligation ne concernait pas les installations nucléaires de base pour lesquelles le décret du 28 avril 1975 (Décret, 1975) prévoyait un service compétent en radioprotection ou une personne qualifiée en radioprotection.

C'est finalement le décret du 31 mars 2003 (Décret, 2003) qui, en ajoutant au code de travail une section relative à la prévention du risque d'exposition aux rayonnements ionisants, a unifié les régimes en définissant les attributions de la PCR quelle que soit l'activité nucléaire (médical, recherche, industriel) et le statut de l'installation (INB ou autres).

Ainsi, l'article R. 4456-1 code du travail fait désormais obligation au chef d'établissement de désigner au moins une PCR – qui sera salariée de l'établissement lorsque ceux-ci comprennent au moins une installation nucléaire de base (INB) ou une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) ou, le cas échéant, non salarié pour les établissements dont les activités relèvent du code de la santé publique – et fonde l'existence et les prérogatives des PCR (2). Bien que les prérogatives de la PCR soient exercées sous la responsabilité du chef d'établissement, les règles traditionnelles de mise en cause de la responsabilité s'appliquent aussi bien au chef d'établissement qu'à la PCR. Qu'il s'agisse de la responsabilité civile, dont l'objet est de garantir la réparation d'un dommage par son auteur, ou de la responsabilité pénale, qui vise à sanctionner un comportement répréhensible, la PCR n'échappe pas à ces règles de droit commun (3) qui, toutefois, s'appliquent de manière particulière compte tenu de ses missions quotidiennes (4).

Il importe de rappeler, en guise d'avertissement, que les règles de responsabilité et les conditions de mise en cause de celle-ci dépendent en grande partie de la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour de cassation. Par définition, la jurisprudence est amenée à évoluer plus ou moins rapidement. Les éléments figurant dans la présente note et découlant de la jurisprudence récente sont donc susceptibles de changer ; en aucun cas ils ne pourraient être considérés comme définitifs. Le présent article n'exprime que les opinions de son auteur et n'engage que lui-même.

2. Le cadre juridique de l'intervention de la PCR

2.1. Le cadre des missions de la PCR

L'intervention de la PCR, bien que prévue par des dispositions du code du travail, répond aux objectifs généraux définis par l'article L. 1333-1 du code de la santé publique. En effet, l'ensemble de la section du code du travail consacrée à la prévention du risque d'exposition aux rayonnements ionisants s'applique « dans le respect des principes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique, dès lors que des travailleurs sont susceptibles d'être exposés à un risque dû aux rayonnements ionisants » (article R. 4451-1 du code du travail). Les principes d'optimisation et de limitation consacrés dans le code de la santé publique et qui imposent, d'une part, de maintenir l'exposition d'une personne au niveau le plus faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre et, d'autre part, en tout état de cause, en-deçà des limites fixées par voie réglementaire, se situent donc au cœur de l'intervention de la PCR.

Dans ce contexte, l'un des premiers objectifs de la PCR est de tout mettre en œuvre pour réduire au minimum le risque d'exposition des travailleurs. Elle agit comme un conseiller du chef d'établissement en charge de l'assister pour la prévention du risque radiologique et l'organisation de la radioprotection et assume la coordination des actions qui en découlent. L'évaluation du risque radiologique lié aux conditions habituelles de travail, la rédaction de procédures d'urgence, le conseil auprès de l'employeur constituent les missions principales de la PCR. De plus la gestion de la surveillance dosimétrique individuelle notamment la dosimétrie opérationnelle lui est en grande partie dévolue.

2.2. Les missions et attributions de la PCR

Désignée par le chef d'établissement, après formation spécifique et avis du Conseil d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel, et sans préjudice des conditions particulières s'appliquant dans les INB et les ICPE, la PCR contribue au titre du droit commun du travail et sous la responsabilité de l'employeur, à la définition des mesures d'application de l'article L. 4121-1 du code du travail (obligation pour le chef d'établissement, sur la base des principes généraux de prévention énoncés, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs), notamment en ce qui concerne l'évaluation des risques.

Les missions et attributions de la PCR sont essentiellement définies aux articles R. 4453-24, 4453-28 et 4456-8 et suivants du code du travail, et peuvent être regroupées en quatre catégories. L'annexe présente la liste complète des attributions de la PCR.

- *L'organisation de la radioprotection et l'évaluation des risques*

La PCR est chargée d'une évaluation préalable permettant d'identifier pour les travailleurs exposés la nature et l'ampleur du risque encouru et de définir les mesures de protection correspondantes. Elle est consultée sur les mesures de protection collective et, le cas échéant, sur le choix des équipements de protection individuelle compte tenu de l'exposition susceptible d'être subie par les travailleurs exposés. Pour les opérations en zones contrôlées, elle définit des objectifs de dose collective et individuelle. La PCR est consultée pour la délimitation des zones surveillées et des zones contrôlées et procède aux contrôles techniques des appareils de radioprotection. Elle doit recenser les situations ou les modes de travail susceptibles de justifier une exposition subordonnée à la délivrance d'une autorisation spéciale.

Il doit être rappelé que la réglementation prévoit, compte tenu de la nature de l'activité et de l'ampleur du risque, que plusieurs PCR soient désignées. Elles sont alors regroupées au sein d'un service compétent en radioprotection. Dans un cas comme celui-ci, et même si l'organisation de ce service dépend du chef d'établissement, on peut imaginer deux cas. Dans le premier, l'ensemble des PCR du service dépend directement du chef d'établissement ; dans le second cas le chef d'établissement pourrait procéder à la désignation au sein du service d'une PCR principale. Se poserait alors immédiatement la question des niveaux de responsabilité différents entre les PCR d'un même établissement. Il est alors indispensable, compte tenu des règles d'engagement de la responsabilité civile et pénale qui seront examinées plus loin, que les modalités d'organisation du service et surtout les règles liant la PCR principale aux autres PCR soient très clairement établies. C'est particulièrement vrai si devait être envisagée la rédaction de lettre de mission ou la mise en place d'un système de délégation ; autant de systèmes nécessitant une rédaction précise qui délimite au mieux le champ de responsabilité de chacun.

- *Les missions en matière de surveillance radiologique des travailleurs*

La PCR demande communication des doses efficaces et de la dosimétrie opérationnelle nominatives aux fins de procéder à l'évaluation prévisionnelle et à la définition des objectifs de doses avant la réalisation d'opération dans la zone contrôlée. Les informations qui lui sont transmises portent sur les 12 derniers mois. Elle informe immédiatement le chef d'établissement et le médecin du travail si, au cours ou à la suite d'une opération, elle estime qu'un travailleur est, eu égard à la nature des travaux qui lui sont confiés, susceptible de recevoir des doses dépassant les valeurs limites fixées à l'article R. 4451-12 et suivants.

La PCR communique périodiquement à l'IRSN, sous forme nominative, les résultats de la dosimétrie opérationnelle pour chaque travailleur exposé. Elle participe à la rédaction de la fiche d'exposition et à la détermination de la dosimétrie adaptée.

Enfin, elle procède ou fait procéder par un organisme de contrôle agréé à un contrôle technique de radioprotection des postes de travail.

- *Les missions suite à un dépassement des limites*

La PCR définit les moyens requis en cas de situation anormale, notion précisée à l'article R. 4451-15 du code du travail. Elle informe le chef d'établissement et le médecin du travail du risque pour un travailleur de dépasser les valeurs limites au vu des doses efficaces reçues. Elle doit faire cesser au plus vite les causes de dépassement, y compris par la suspension du travail. Elle procède ou fait procéder par l'IRSN, après la constatation d'un dépassement de dose, à l'examen des circonstances. Elle étudie ou fait étudier par l'IRSN les mesures à prendre pour remédier à toute défectuosité et en prévenir un éventuel renouvellement.

Enfin, lorsque le dépassement d'une des valeurs limites fixées aux articles R. 4451-12 et suivants résulte de conditions de travail non prévues, elle fait procéder à l'évaluation des doses équivalentes reçues par les travailleurs et leur répartition dans l'organisme.

- *La formation des agents*

Ayant bénéficié elle-même d'une formation délivrée par des personnes certifiées par des organismes accrédités, elle participe à l'élaboration et à la formation à la sécurité des personnels travaillant sous rayonnements ionisants.

Sauf pour ce qui concerne la communication de résultats de la dosimétrie opérationnelle (article R. 4453-25 et suivants du code du travail) qui relève exclusivement de la PCR, l'ensemble de ses missions est exercé, ainsi que rappelé ci-dessus, « sous la responsabilité de l'employeur » (articles R. 4453-38 et 4456-10 du code du travail). Cette précision n'a pourtant pas levé toutes les ambiguïtés dans l'exercice des activités de la PCR et la répartition des responsabilités entre l'employeur et la PCR.

3. Les règles de responsabilité applicables à la PCR

La responsabilité envisagée ici peut être de nature civile et/ou pénale.

La responsabilité civile est l'obligation de réparer les dommages causés à autrui.

Elle peut trouver son fondement :

- soit dans un fait juridique : responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle suite, notamment, à un dommage causé par son fait, par sa négligence, par son imprudence, par des personnes dont on doit répondre ou par des choses que l'on a sous sa garde,
- soit dans un acte juridique : responsabilité contractuelle résultant d'une inexécution totale ou partielle ou d'une mauvaise exécution des obligations liées à un contrat,

notre droit positif se caractérisant par l'application d'un principe de non-cumul entre responsabilité contractuelle et responsabilité délictuelle.

La responsabilité est dite pénale lorsqu'elle sanctionne un acte interdit par la loi. Si l'infraction a de plus entraîné un dommage, la responsabilité civile peut également être mise en jeu.

À noter qu'en matière civile, l'assurance se substitue au responsable, c'est-à-dire à l'auteur du dommage causé non intentionnellement, même s'il a commis une faute ou un délit, pour indemniser la victime. En revanche, la responsabilité pénale (amendes...) n'est pas assurable.

3.1. Les principes conduisant à l'engagement de la responsabilité civile

Le principe général de la responsabilité civile délictuelle du fait personnel est exposé par l'article 1382 du code civil : « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ». Il est complété par l'article 1383 (responsabilité civile quasi-délictuelle) lequel dispose « Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ».

Ce type de responsabilité civile est complété, entre autres, par un mécanisme de responsabilité civile du fait d'autrui ou du fait des choses.

En conséquence et en résumé, pour que la responsabilité d'une personne soit engagée, il faut qu'il y ait un fait générateur imputable ou fautif à l'origine du dommage et un lien de causalité. Par exemple un piéton qui se fait renverser par un cycliste pourra engager la responsabilité civile de ce dernier s'il prouve qu'un fait dommageable imputable au cycliste (faute d'inattention par exemple) lui a effectivement causé ses blessures. Le code civil identifie trois types de fait générateur :

- il y a tout d'abord le fait personnel générateur du dommage. Cette faute peut être délictuelle, c'est-à-dire volontaire (par exemple le fait de voler une chose) ou quasi-délictuelle, c'est-à-dire involontaire. Il s'agit dans ce dernier cas d'une responsabilité fondée sur une absence de faute ;

- ainsi, celui qui se livre à une activité ou met en œuvre une chose considérée comme dangereuse doit supporter la réparation de l'éventuel dommage qui en résulte ;
- il y a ensuite le fait des choses. Une personne pourra être déclarée responsable si une chose dont elle est le gardien cause un dommage à autrui ;
- enfin, il y a le fait d'autrui qui correspond à l'hypothèse où une personne sera civilement responsable, sous certaines conditions, d'un fait à l'origine d'un dommage commis par une autre personne.

C'est en vertu de la responsabilité civile pour le fait d'autrui que la responsabilité civile propre de la PCR se trouve limitée. L'alinéa 5 de l'article 1384 du code civil pose en effet le principe selon lequel la responsabilité de l'employeur peut être engagée en raison du dommage causé par son employé. Cet article dispose en effet : « Les maîtres et les commettants [sont responsables] du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ».

La mise en œuvre de la responsabilité de l'employeur est subordonnée à deux conditions : l'existence d'un lien de préposition et l'existence d'une faute de l'employé. À noter que si la PCR est externe, tel un prestataire, elle sera susceptible d'engager sa responsabilité civile au plan contractuel vis-à-vis du chef d'établissement. S'agissant de la première condition, ce lien est caractérisé dès lors que l'employé remplit une fonction pour le compte de l'employeur qui, lui, dispose d'un pouvoir de direction et de surveillance. Le contrat de travail caractérise un tel lien de préposition, de même qu'un contrat de prestation de services. La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur la notion de rapport de préposition : elle affirme ainsi que le lien de subordination dont résulte la responsabilité pesant sur les commettants au titre de l'article 1384 al. 5 du code civil suppose essentiellement que ceux-ci ont le droit de faire acte d'autorité en donnant à leurs préposés des ordres ou des instructions sur la manière de remplir, à titre temporaire ou permanent, avec ou sans rémunération, *fût-ce en l'absence de tout louage de service*, les emplois qui leur ont été confiés pour un temps et un objet déterminés². Il en résulte que les PCR, qu'elles soient internes ou externes à l'établissement, sont, au regard des règles de mise en jeu de la responsabilité, dans la même situation.

On pourrait déduire de la jurisprudence qu'elle admet ainsi que la responsabilité civile de la PCR ne peut pas être engagée si elle a agi dans le cadre de ses fonctions. À l'inverse, la responsabilité civile de l'employeur est

² Arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, 7 novembre 1968.

susceptible d'être dérogée si la PCR a causé un dommage constitutif d'un abus de fonctions, c'est-à-dire si elle a agit :

- **en dehors des fonctions auxquelles elle était employée,**
- **sans autorisation,**
- **et à des fins étrangères à ses attributions,**

ces trois conditions doivent être cumulativement remplies pour caractériser ledit abus.

Ces conditions étant interprétées de manière très stricte, l'existence d'un abus de fonctions est en pratique rarement admise. La mise en cause de la responsabilité civile propre d'une PCR est donc assez théorique.

L'employeur, condamné à la réparation du préjudice né de la faute de son employé, peut cependant exercer un recours contre ce dernier. Il n'aura une chance d'aboutir que si, là encore, le juge considère que l'employé a excédé les limites de sa mission, par exemple en commettant une faute lourde.

S'agissant de cette dernière notion, la doctrine considère que le préposé engagerait sa responsabilité civile à l'égard des tiers dès lors qu'aurait été commise une faute d'une gravité particulière ou intentionnelle, caractérisant un dépassement des limites de sa mission.

Cette manière de voir conduit, en cas d'infraction pénale, à distinguer entre l'infraction ou la faute intentionnelle, de nature à engager la responsabilité civile du préposé et l'infraction ou la faute non-intentionnelle, involontaire, qui n'engagerait pas sa responsabilité civile. Cette solution est à rapprocher pour partie de la jurisprudence administrative qui a développé une conception de la « faute personnelle » faisant intervenir deux éléments : le caractère objectivement « détachable » de cette faute par rapport aux fonctions de l'agent et sa gravité exceptionnelle (CE, 1990). Ce critère s'apparente aussi à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui subordonne la responsabilité du salarié à l'égard de l'employeur à la preuve d'une faute lourde, en retenant de cette dernière notion une conception particulièrement stricte : une faute équivalente au dol, qui se définit par l'intention de nuire du salarié (CC, 1958).

Ces règles ont connu quelques aménagements pour les personnels exerçant dans les établissements de santé privés et jouissant d'une certaine indépendance (reconnue par les codes de déontologie des médecins, sages-femmes et chirurgiens-dentistes). La responsabilité propre de ces personnels pouvait être engagée même en l'absence d'un abus de fonction. La jurisprudence récente (CC, 2004) a toutefois évolué vers un alignement des régimes de responsabilité des personnels de santé, qu'ils soient salariés d'établissements de santé publics ou

privés. Désormais l'établissement de santé se substitue à ses employés, sauf en cas d'abus de fonction caractérisé.

Ceci est cohérent avec l'obligation pesant sur les établissements de santé de souscrire, en application de l'article L. 1142-2 du code de la santé publique, une assurance en responsabilité civile couvrant les salariés agissant dans la limite de la mission qui leur a été impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de l'art médical.

La responsabilité civile de la PCR, ayant la qualité de préposé, est limitée dès lors qu'elle agit dans les limites de ses fonctions. La jurisprudence a une interprétation limitative de l'abus de fonction. Ainsi, une infraction pénalement répréhensible n'engage pas nécessairement la responsabilité civile de son auteur. A été considérée comme non détachable de ses fonctions principales la faute d'un fonctionnaire de l'équipement qui, en matière d'urbanisme et avec l'accord du maire, s'était rendu coupable d'un faux pour lequel il a été pénalement condamné.

Par contre, ont ainsi été considérées comme des fautes n'entrant pas dans le cadre des fonctions de l'employé des détournements de fonds, des vols, des violences injustifiées. Toutefois, là encore, il convient de noter que la jurisprudence n'est pas définitivement arrêtée. Ainsi, reprenant la distinction entre l'infraction ou la faute intentionnelle, de nature à engager la responsabilité civile du préposé et l'infraction ou la faute non-intentionnelle, involontaire, qui n'engagerait pas sa responsabilité civile, la Cour de cassation a jugé que « le préposé condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant porté préjudice à un tiers, engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci. »³.

Si donc, la jurisprudence a tendance à limiter les recours de l'employeur contre la PCR, une telle possibilité n'est toutefois pas exclue.

Il n'en reste pas moins qu'à l'encontre de cette solution avantageuse pour l'employé, on a pu faire valoir qu'elle risquait de déresponsabiliser les salariés. Mais l'acte de l'employé étranger aux fins de l'entreprise, même commis dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que celui commis hors des fonctions, sans autorisation, à des fins étrangères à ses attributions permet à l'employeur d'engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou pour faute grave.

³ Arrêt de la Cour de cassation, assemblée plénière, 14 décembre 2001.

Par ailleurs, le fait qu'une faute ait été commise par un employé dans les limites de sa mission n'exclut pas sa responsabilité pénale.

Enfin, à noter que plusieurs organismes et cabinets de conseil proposent de prendre en charge, notamment pour les cabinets médicaux et dentaires, les missions de PCR. Dans ce cadre, il n'est pas rare de constater que lesdits organismes et cabinets de conseil souscrivent une assurance spécialisée afin de garantir l'ensemble des risques liés à l'exercice de la fonction de PCR.

3.2. Les conditions de la mise en œuvre de la responsabilité pénale

Les règles définies ci-dessus ne doivent pas être vues comme créant une quelconque immunité. Qu'il ait agi ou non dans les limites de sa mission, un préposé est pénalement responsable des infractions qui lui sont imputables.

Cette responsabilité peut avoir pour fondement soit les dispositions du code du travail, soit celles du code pénal.

La mise en cause de la responsabilité pénale suppose trois conditions :

- *un élément légal* : on ne peut être poursuivi pour des faits qui n'ont pas été expressément prévus par un texte. Ce n'est là qu'une application du principe édicté à l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « Nul ne peut être puni qu'en vertu d'une Loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée » ;
- *un élément matériel* : il faut que le comportement se matérialise par un fait, une action objectivement constatable. Notre droit pénal n'envisage pas, en effet, la répression de la simple pensée coupable (« *Nemo cogitationis poenam patitur* »). Une distinction doit ici être opérée entre infractions de commission (accomplissement d'un acte interdit par la loi) et infractions d'omission (consistant à omettre un acte prescrit par la loi) ;
- *un élément moral* : l'acte matériel doit résulter de la volonté de son auteur. On distingue, selon le degré de l'élément moral, les infractions intentionnelles et non-intentionnelles. Parmi ces dernières, on compte les infractions d'imprudence.

Une faute d'imprudence ou de négligence ou encore un simple manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par les lois ou les règlements est le résultat de l'intention de l'auteur de violer la réglementation, l'élément non intentionnel porte sur les résultats de cette action. Ainsi, la distinction entre les infractions intentionnelles et les infractions non intentionnelles se fait, non pas sur l'intention de violer la réglementation qui existe dans les deux cas, mais sur l'intention ou non de causer les dommages causés par l'imprudence. Parmi les

délits d'imprudence, on peut citer les délits de mise en danger d'autrui prévus par les articles 222-19, 222-20 et R. 625-3 du code pénal. Par ailleurs l'article 223-1 du code pénal prévoit que le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

La loi du 10 juillet 2000 (Loi, 2000) relative aux délits non intentionnels a eu pour objectif de réduire le domaine de responsabilité pénale des personnes physiques en matière d'infraction d'imprudence ou de négligence. Le législateur envisage deux hypothèses :

- lorsque l'auteur a commis une faute ayant créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage (auteur indirect) ;
- ou lorsque l'auteur n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter ou permettre d'éviter la réalisation du dommage.

Dans ces hypothèses, l'agent ne sera punissable que s'il est établi qu'il a commis une faute caractérisée, c'est-à-dire d'une particulière évidence, d'un certain degré de gravité ; que cette faute expose autrui à un danger d'une particulière gravité que l'agent ne pouvait ignorer (le niveau d'ignorance dépend évidemment de la situation de la personne).

Il résulte de cette loi que, dès qu'un employé aura été alerté de l'existence d'un risque et qu'il sera resté inactif, sa responsabilité pénale sera susceptible d'être engagée si un accident vient à se produire. De même, Il est important de noter que de nombreuses jurisprudences imputent directement au chef d'entreprise la responsabilité pénale d'infractions commises dans l'exécution du travail, même lorsqu'elles sont matériellement le fait d'un employé. Bien que l'article L. 4741-1 du code du travail⁴ prévoit que seule la « faute personnelle » du chef d'entreprise puisse engager sa responsabilité, **la jurisprudence de la Cour de cassation a persisté à considérer, compte tenu des faits, le chef d'entreprise comme responsable même lorsque le manquement à la réglementation est le fait d'un de ses préposés.**

⁴ Article L. 4741-1 du code du travail : « Est puni d'une amende de 3 750 Euros, le fait pour l'employeur ou le préposé de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'État pris pour leur application :

1° Titres I^{er}, III et IV et chapitre III du titre V du livre I^{er} ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre I^{er}, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V.

(...) L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7 ».

La PCR est soumise à des obligations de sécurité qui relèvent d'obligations de résultat. Sa mission de vigilance permanente oblige au respect des règles de prudence et de sécurité. Par son rôle central au sein de l'établissement et du fait de sa formation, la PCR se trouve exposée à ce risque pénal et sa responsabilité pourra être engagée dès lors qu'a été commise une faute caractérisée. Sa mise en cause ne limite pas pour autant la responsabilité du chef d'établissement. En effet, aucun employeur ne peut véritablement ignorer les risques que représentent les rayonnements ionisants. Toute faute pénale de la PCR qui a causé directement un dommage, engagera également la responsabilité pénale de l'employeur, celui-ci étant responsable de l'action de la PCR au sein de l'établissement.

La responsabilité du chef d'établissement pourrait en revanche être écartée si une délégation de pouvoir investit clairement la PCR de responsabilité normalement du ressort du chef d'établissement. Dans ce cas, et si la délégation remplit les conditions nécessaires (*i.e.* délégation attribuée à un préposé investi de la compétence technique, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur), le délégataire s'exposera alors seul à la responsabilité pénale.

4. L'application de ces règles aux missions quotidiennes de la PCR

La mise en cause de la responsabilité du chef d'établissement seule ou couplée avec celle de la PCR illustre parfaitement les liens et les intérêts communs de ces deux acteurs de la radioprotection. Pour le bon fonctionnement des services, il apparaît dès lors impératif que la PCR et le chef d'établissement entretiennent des relations de confiance. Or, l'obligation de résultat qui pèse sur la PCR, dans la mesure où s'impose à elle l'obligation d'appliquer les dispositions réglementaires qui définissent ses missions, repose en partie sur ses relations avec les autres acteurs de l'établissement ainsi qu'avec les PCR des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement, en particulier pour ses fonctions relatives aux mesures de prévention des risques et à la mise en œuvre de la surveillance dosimétrique des travailleurs salariés ou non salariés exposés au sein de l'établissement.

En effet, on comprend de la lecture du code du travail que l'exercice de certaines des missions de la PCR dépend, entre autres, directement des informations détenues par le médecin du travail ou des moyens mis à sa disposition par le chef d'établissement.

4.1. PCR et médecin du travail

À propos des questions relatives à la dosimétrie individuelle, les liens personnels qu'entretient la PCR avec le médecin du travail sont décisifs. Le code du travail précise en effet que c'est à la PCR de transmettre au médecin du travail les résultats de la dosimétrie opérationnelle de chaque travailleur exposé et des doses efficaces reçues par le salarié. Dans la mesure où c'est au médecin du travail qu'il revient d'informer le salarié de ces résultats et des risques de dépassement, la relation PCR – médecin du travail est donc essentielle pour d'une part recueillir les informations pertinentes à temps et, d'autre part, pour, le cas échéant, faire passer des messages au salarié.

Cette exigence d'une relation forte entre ces deux acteurs, si elle est capitale pour le salarié lui-même, l'est également au niveau des missions de la PCR dans la mesure où le bon exercice des dites missions – et donc par ricochet l'éventuelle mise en cause de la PCR en termes de responsabilité – en dépend. Ainsi, la PCR ayant l'obligation (sous la responsabilité du chef d'établissement) de faire cesser les causes d'un dépassement, il est nécessaire qu'elle dispose des informations pertinentes. L'article R. 4456-13 pose le principe de cette relation en disposant : « le médecin du travail collabore à l'action de la personne compétente en radioprotection ».

En termes de responsabilité, il est de son intérêt que le médecin joue pleinement son rôle auprès de la PCR au risque de voir mise en cause sa propre responsabilité.

4.2. PCR et formation des salariés

Dans le domaine de la formation des salariés, la PCR pourrait être mise en cause en cas de dommage subi par un salarié qui n'aurait pas bénéficié de la formation prévue. Il faut distinguer le cas où le salarié aurait refusé la formation proposée, auquel cas il ne pourrait se prévaloir de son propre manquement, et le cas où la formation ne lui aura pas été délivrée.

Dans ce dernier cas, il importe de rappeler que, conformément à l'article R. 4453-4 du code du travail, « les travailleurs susceptibles d'intervenir en zone surveillée ou en zone contrôlée bénéficient d'une formation à la radioprotection organisée par le chef d'établissement ».

La PCR, pour se dégager de toute responsabilité, doit donc s'assurer de la délivrance à tous les salariés concernés de la formation adaptée ou, à défaut, alerter le chef d'établissement de la non délivrance d'une formation à un salarié qui aurait dû en bénéficier.

Il convient d'apporter un éclairage particulier au cas où le dommage subi par un salarié pourrait être dû à une formation qui aurait été mal délivrée ou qui n'était pas adaptée au poste. Le code du travail précise que « les travailleurs susceptibles d'intervenir en zone surveillée ou en zone contrôlée bénéficient d'une formation à la radioprotection organisée par le chef d'établissement » (article R. 4453-4). Dans ce cadre, la PCR « participe à l'élaboration et à la formation à la sécurité des travailleurs exposés » (R. 4456-9). C'est donc, en premier lieu, la responsabilité du chef d'établissement qui devrait être engagée, sans pour autant que celle de la PCR soit automatiquement écartée. Le juge serait, dans pareil cas, conduit à rechercher la part de responsabilité incombant au chef d'établissement, chargé de l'organisation de la formation, et celle incombant à la PCR, chargée de dispenser la formation.

L'obligation de délivrer une formation se mêle assez aisément avec l'information dont doivent bénéficier les salariés. Un exemple permet de s'en assurer, celui de la femme enceinte professionnellement exposée. Les obligations du code du travail exprimées aux articles D. 4152-4 et suivants sont fortes et appellent une vigilance toute particulière de la PCR dans les sessions de formation qu'elle est amenée à délivrer. Ainsi, dans la mesure où une information adéquate a été fournie – c'est-à-dire a minima un rappel de la réglementation – les conditions de mise en cause de la responsabilité de la PCR ne seront pas différentes de celles évoquées dans ce paragraphe.

4.3. PCR et relations avec l'extérieur

Lorsque le chef d'établissement fait intervenir une entreprise extérieure, il est tenu d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles prises par le chef de l'entreprise extérieure. Les consignes particulières en matière de radioprotection applicables dans l'entreprise utilisatrice doivent être transmises au chef de l'entreprise extérieure qui les porte à la connaissance de la PCR désigné par lui. Dans ce contexte particulier, il revient à la PCR de participer, aux côtés du chef de l'entreprise utilisatrice, à la coordination des moyens mis en œuvre. Pour cela, elle doit pouvoir bénéficier de l'ensemble des informations relatives aux travailleurs extérieurs et nécessaires à l'exercice de sa mission et, plus généralement, « prend tous contacts utiles avec les personnes compétentes en radioprotection que les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de désigner » (article R. 4456-11 du code du travail).

Conformément au code du travail, les PCR agissant dans les INB, les ICPE et les activités soumises à autorisation au titre du code de la santé publique ne peuvent être externalisées. Ainsi donc, seules les activités professionnelles soumises à déclaration au titre des R. 1333-19 et R. 1333-44 du code de la santé

publique peuvent avoir recours à une PCR externalisée. Il est important de noter que, conformément à l'article R. 4456-5 du code du travail, la PCR, interne ou externe, est désignée par l'employeur et agit sous la responsabilité de celui-ci. Dès lors, les règles de responsabilité applicables à la PCR externe sont les mêmes que pour une PCR interne. Reste toutefois que les relations entre l'employeur et la PCR externe méritent d'être détaillée dans un accord qui engage les deux parties et devrait, notamment, viser à clarifier les responsabilités respectives de ces deux acteurs et régler la question d'une éventuelle délégation. Ces points, et d'autres, se retrouveront dans un projet de décision actuellement en cours de préparation par les services de l'ASN.

4.4. Adéquation des moyens avec les missions de la PCR

Ainsi que rappelé à plusieurs reprises, la PCR agit « sous la responsabilité de l'employeur » et non pas « pour le compte de l'employeur ». La PCR n'est donc pas, *a priori*, personnellement responsable au regard du code du travail, l'employeur, détenant l'autorité et le pouvoir pour faire appliquer les règles de sécurité et étant, de ce fait, responsable de l'application du code du travail dans son établissement, dont les règles de radioprotection. Toutefois, la PCR est susceptible de recevoir une délégation de pouvoirs qui, dès lors qu'elle répond aux conditions requises, emporte transfert de la responsabilité sur sa personne.

En lien avec les éléments mentionnés ci-dessus, se pose la question importante de l'adéquation des moyens mis à disposition de la PCR par le chef d'établissement avec les missions de celle-ci. En effet, s'agissant de l'obligation de la PCR d'assurer ses missions et de la responsabilité du chef d'établissement quant à l'application de la réglementation sur les lieux de travail, l'article R. 4456-12 du code du travail prévoit à juste titre que : « le chef d'établissement met à la disposition de la personne compétente et, lorsqu'il existe, du service compétent en radioprotection les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions » pour atteindre et maintenir un niveau optimal de protection.

La question qui se pose donc est celle de savoir qui juge et selon quel critère de l'insuffisance des moyens. Selon toute vraisemblance, il reviendra au juge d'apprécier *in concreto* les moyens dont dispose la PCR. Il est donc important que, lorsque la PCR estime les moyens insuffisants, elle en avertisse le chef d'établissement par courrier en précisant les carences qui, selon elle, empêchent ou limitent l'exercice de ses fonctions. En cas d'absence de réponse de la part du chef d'établissement, la PCR pourrait le cas échéant alerter le procureur de la République.

Ces considérations s'appliquent évidemment aux moyens matériels dont disposent la PCR. Elles doivent également s'appliquer sur une ressource dont doit disposer la PCR : le temps. Il n'est en effet pas rare qu'une PCR soit par ailleurs, au sein de son entreprise, chargée d'autres tâches. Il lui reviendra alors, à l'instar des alertes en cas de manques de moyens matériels, de prévenir son employeur si elle estime manquer de temps pour accomplir dans des conditions normales ses missions.

5. Conclusion

Les missions de la PCR sont clairement précisées et étendues depuis 2003 dans le code du travail. À ces missions, s'attachent les règles de responsabilité classiques en matière civile et pénale. On observe donc une tendance à la mise en cause première de la responsabilité de l'employeur en raison d'une part de sa solvabilité et d'autre part de l'autorité qu'il exerce sur son employé. Pour autant, la PCR ne doit pas être considérée comme irresponsable sur les plans civil et pénal ; sa responsabilité peut également être mise en cause par un plaignant. Le plus souvent, le plaignant sera le salarié de l'établissement victime d'un dommage. On peut également imaginer que les organisations syndicales soient également parties plaignantes.

L'activité de la PCR – et donc les cas permettant l'engagement de sa responsabilité – dépend en partie des moyens dont elle dispose et du contexte dans lequel elle est appelée à exercer sa mission. La jurisprudence tient d'ailleurs largement compte des ressources dont dispose un agent pour juger de sa responsabilité. À ce titre, les relations de la PCR avec les autres acteurs de la radioprotection, qu'ils soient internes ou externes à l'établissement, sont déterminantes.

RÉFÉRENCES

- CC (1958) Cour de cassation, chambre sociale, 27 novembre 1958, (Bull., n° 1259, p. 963) et 29 novembre 1990 (Bull., n° 599, p. 360).
- CC (2004) Cour de cassation, chambre civile, 9 novembre 2004.
- CE (1990) Conseil d'État, 4 juillet 1990, « Société le bon médical », Rec., p. 989 et 17 décembre 1999, « Michel Moïne ».
- Décret (1967) Décret n° 67-228 du 15 mars 1967 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants. Pour mémoire, la notion d'expert qualifié en radioprotection est apparue en droit communautaire avec la directive Euratom du 20 février 1959 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants.
- Décret (1975) Décret n° 75-306 du 28 avril 1975 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants dans les installations nucléaires de base.

LES RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE COMPÉTENTE EN RADIOPROTECTION

Décret (1986) Décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants (hors établissements où sont implantées une ou plusieurs INB).

Décret (2003) Décret 2003-296 du 31 mars 2003 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants (modification de la partie réglementaire du code du travail).

Loi (2000) Loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels.

Annexe : Attributions de la PCR

Code de la santé publique

- R. 1333-24 : la PCR participe à la constitution du dossier de demande d'autorisation ; son nom y figure.
- R. 1333-40 : tout changement de PCR doit être indiqué à l'ASN.

Code du travail

- R. 4451-8 : la PCR se voit communiquer par le chef d'établissement les informations transmises par les chefs d'entreprises extérieures prévues R. 4511-10 du code du travail.
- R. 4451-11 :
 - la PCR procède à une évaluation prévisionnelle de la dose collective et des doses individuelles que les travailleurs sont susceptibles de recevoir lors de l'opération ;
 - la PCR définit des objectifs de dose collective et individuelle fixés au niveau le plus bas possible.
- R. 4452-1 : la PCR donne son avis pour l'évaluation des risques, la délimitation autour de la source d'une zone surveillée et d'une zone contrôlée.
- R. 4452-14 : la PCR réalise les contrôles techniques suivants :
 - contrôle technique des sources et des appareils émetteurs de rayonnements ionisants, des dispositifs de protection et d'alarme et des instruments de mesure (R. 4452-12) ;
 - contrôle technique d'ambiance afin de permettre l'évaluation de l'exposition externe et interne des travailleurs (R. 4452-13).
- R. 4452-23 : la PCR est consultée pour la définition des mesures de protection collective adaptées à la nature de l'exposition susceptible d'être subie par les travailleurs exposés.
- R. 4453-8 : le nom et les coordonnées de la PCR sont communiqués à chaque travailleur amené à intervenir en zone contrôlée ou surveillée.
- R. 4453-25 : la PCR communique régulièrement à l'IRSN les résultats de la dosimétrie adaptée aux modes d'exposition (R. 4453-19 et suivants) et de la dosimétrie opérationnelle (R. 4453-24).

- R. 4453-28 : pour la définition de l'évaluation prévisionnelle et des objectifs de dose collective et individuelle (*cf.* R. 4451-11), la PCR demande communication des doses efficaces reçues sous une forme nominative sur une période de référence n'excédant pas les 12 derniers mois.
- R. 4453-29 : la PCR informe immédiatement l'employeur et le médecin du travail de tout risque de dépassement des valeurs limites pour un travailleur compte tenu des doses efficaces reçues et de la nature des travaux qui lui sont confiés.
- R. 4453-38 : en cas de dépassement de l'une des valeurs limites dû à des conditions de travail non prévues, la PCR :
 - prend les mesures pour faire cesser les causes du dépassement ;
 - procède ou fait procéder par l'IRSN à l'étude des circonstances ayant conduit au dépassement ;
 - procède à l'évaluation des doses équivalentes reçues par les travailleurs ;
 - étudie ou fait étudier par l'IRSN les mesures à prendre pour remédier à toute défektivité et en prévenir un éventuel renouvellement ;
 - fait procéder aux contrôles prévus à l'article R. 4452-15.
- R. 4456-8 : la PCR est consultée sur la délimitation des zones surveillées et contrôlées et sur la définition des règles qui s'y appliquent.
- R. 4456-9 : la PCR participe à la définition et à la mise en œuvre de la formation à la sécurité des travailleurs exposés.
- R. 4456-10 : la PCR, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel :
 - participe à la constitution du dossier de déclaration ou de demande d'autorisation prévu par le code de la santé publique ;
 - procède à une évaluation préalable pour identifier la nature et l'ampleur du risque ;
 - définit, après l'évaluation, les mesures de protection adaptée. Elle en vérifie la pertinence au vu des contrôles techniques, de la dosimétrie opérationnelle et des doses efficaces reçues ;
 - recense les opérations susceptibles de justifier une exposition subordonnée à l'autorisation en cas de dépassement d'une des valeurs limites ;
 - définit les objectifs de doses collective et individuelle pour chaque opération et s'assure de leur mise en œuvre ;
 - définit les moyens requis en cas de situation anormale.
- R. 4456-11 : la PCR :
 - participe à la définition et à la mise en œuvre de la coordination des mesures de prévention pour les travailleurs extérieurs ;
 - prend contact avec les PCR des entreprises extérieures.