



## L'ENTREPRISE PEUT-ELLE ÊTRE TENUE RESPONSABLE DE LA FATIGUE ET DU MANQUE DE SOMMEIL DES SALARIÉS ?

**L**es troubles du sommeil sont un sujet rarement évoqué dans le monde professionnel. Pourtant, qui peut prétendre que le sommeil et ses difficultés ne s'invitent pas dans le quotidien d'une journée ou d'une nuit de travail ? Est-ce un sujet exclusivement privé ou également professionnel ? Est-ce un sujet de santé et sécurité au travail ? Quels sont les risques liés aux troubles du sommeil et les opportunités de les gérer efficacement dans l'entreprise ?

Résumé des points clés abordés par Christian LEVIVIER, ex-DRH de l'industrie et conseil RH auprès d'inSleepLab avec Maîtres Sophie BRASSART et Arnaud CAMUS, avocats au cabinet TOISON & Associés.

### LIEN JURIDIQUE ENTRE SOMMEIL ET TRAVAIL

Le manque de sommeil peut être la cause d'accidents du travail, exposant l'employeur à des condamnations pour faute inexcusable ; comme pour cet employeur d'un chauffeur livreur victime d'un accident alors qu'il avait signalé sa fatigue due à l'absence de repos durant la nuit précédente. Le lien a été établi entre la fatigue signalée et les fautes de conduite à l'origine de l'accident (Cass. Civ2ème, 16 novembre 2023, n° 22-10.357).

### MANQUE DE SOMMEIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Le nombre de contentieux augmente, portant, pour le moment sur des demandes de reconnaissances en maladies professionnelles de cancers du sein. En 2023, le cancer du sein d'une infirmière ayant travaillé 873 nuits sur 27 ans a été reconnu maladie professionnelle en Moselle après avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Dans un cas similaire, le Tribunal administratif de Marseille a ordonné (Oct. 2024) une expertise pour déterminer si la pathologie d'une infirmière présente un lien direct avec des conditions de travail. Le Tribunal a retenu que la « requérante se prévaut d'éléments de nature à constituer un commencement de preuve du lien entre le travail de nuit pendant plus de vingt ans et sa pathologie révélée en 2014 ». Si un lien a été établi entre maladie et sommeil pour une personne travaillant de nuit, cela peut s'appliquer à toutes les personnes qui travaillent en horaires décalés ou en équipes successives.

### LE COÛT FINANCIER DES TROUBLES DU SOMMEIL

Les accidents ont un coût financier lié à l'augmentation du taux AT/MP, soit un alourdissement de la masse salariale, du fait du versement des prestations en nature (frais hospitalisation, médicaments, appareillage...) et des prestations en espèces (indemnités journalières, rentes d'incapacité...) versées par l'assurance maladie. Les conséquences financières sont également importantes si le salarié demande la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur : la majoration de la rente peut atteindre des centaines de milliers d'euros selon le cas, auquel s'ajoutent, la réparation des préjudices causés par des souffrances physiques et morales endurées, des déficits fonctionnels temporaires ou permanents, de préjudices esthétiques et d'agrément, l'assistance d'une tierce personne...

De plus, en dehors de tout accident et/ou maladie professionnelle, il pourrait y avoir des demandes d'indemnisation formées par un salarié devant le Conseil de prud'hommes au titre de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

### COMMENT PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS AUX TROUBLES DU SOMMEIL ?

Intégrer la prévention dans la politique de Qualité de Vie et Conditions de Travail est une démarche constructive. Cela répond aux préoccupations des salariés, notamment ceux aux rythmes atypiques (production, soins, transports), mais aussi des managers aux charges lourdes ou soumis aux décalages horaires. Il s'agit de mettre en place un dispositif d'évaluation et d'auto-diagnostic pour amener le salarié soit à suivre des formations à l'hygiène du sommeil, soit à faciliter l'accès et le maintien dans un traitement grâce à des mesures de dépistage, d'accès au diagnostic et d'accompagnement individuel.

Un dispositif comme celui proposé par inSleepLab est de nature à réduire la sinistralité et, à défaut, permet de disposer de preuves pour démontrer judiciairement que l'employeur a pris des mesures de prévention utiles et concrètes pour prévenir le risque, satisfaisant ainsi à son obligation légale de sécurité. ■