

Génétique et emploi

par *Carole GIRAULT*, Maître de conférences à l'Université d'Evry

PLAN

I. Génétique et médecine du travail

- A. Incompatibilité avec les principes fondamentaux applicables en médecine générale
- B. Incompatibilité avec les principes fondamentaux applicables en médecine du travail

II. Génétique et responsabilité de l'employeur

- A. Délimitation de l'obligation de sécurité de l'employeur
- B. Délimitation de la définition des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La question des liaisons, nécessairement dangereuses, qu'entretiennent la génétique et l'emploi se pose depuis que la loi n° 94-654 du 29 juillet 1994, relative au don et à l'utilisation des éléments et des produits du corps humain (1), autorise l'examen des caractéristiques génétiques d'une personne dans une finalité médicale ou scientifique. La lecture et l'examen des gènes ont en effet ouvert à la médecine une nouvelle perspective : prévoir l'apparition de certaines maladies avant la manifestation des premiers symptômes dans l'objectif d'écarter les conditions qui conduiraient à un état pathologique (2). Appliquée au milieu du travail, la médecine prédictive conduit logiquement à ne pas affecter à un poste une personne qui risquerait d'y altérer sa santé en raison d'une prédisposition génétique.

Il faut à cet égard distinguer deux séries de tests génétiques, les tests préventifs et les tests prédictifs, seuls ces derniers présentant un intérêt au regard de notre problématique. Les tests préventifs permettent de déceler une maladie monogénique (ex : chorée de Huntington) dont l'origine est exclusivement génétique. Un diagnostic positif signifie qu'il existe, pour la personne, une certitude de développer la maladie. À côté de ces tests, il existe des examens prédictifs, c'est-à-dire des tests de susceptibilité ou de prédisposition utilisés pour détecter un gène contribuant à l'apparition d'une maladie plurifactorielle reposant à la fois sur un critère génétique et des critères environnementaux (ex : diabète, maladies cardiaques, certains cancers, maladies auto-immunes, troubles psychiatriques, etc.). Dans cette hypothèse, un diagnostic positif permet simplement de présumer l'apparition et le développement de la maladie. Pour ces tests de prédisposition ou de susceptibilité, il ne faut donc « pas s'attendre à un résultat négatif ou positif mais à un simple peut-être » (3).

Néanmoins, il peut paraître intéressant de recourir à la génétique dans le cadre du travail pour éviter d'exposer un salarié fragile et pour permettre aussi à l'employeur de mieux prévenir les maladies professionnelles. Une telle proposition se heurte cependant au respect des droits fondamentaux. L'utilisation de la génétique comme axe de prévention dans l'entreprise malmène le droit à la vie privée du salarié (la santé fait partie de l'intimité de sa vie privée), son droit à la dignité et son droit à l'emploi dans la mesure où elle peut conduire à sa mise à l'écart. Mais, de son côté, l'employeur pourrait invoquer la liberté d'entreprendre, qui lui confère le droit de choisir ses collaborateurs (4) en recourant à la sélection et même invoquer le droit à la protection de la santé des salariés puisqu'il

(1) Loi n° 94-654 du 29 juillet 1994 relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale à la procréation et au diagnostic prénatal.

(2) Cf. C. Daburon, Médecine prédictive : les dangers d'un nouveau pouvoir, Rev. Dr. Sanit. et Soc. 2001, p. 453.

(3) M. Deschênes, *Réflexion sur l'encadrement normatif de la mise en marché des tests génétiques*, Ed. Thémis, 2005. Selon l'auteur, certaines études évaluent à 15% dans la population, en général, le risque de développer la maladie d'Alzheimer. Ce risque passe à 29% chez les personnes porteuses d'un gène particulier (APOE 4) : comment doit réagir l'individu qui reçoit une telle information ?

(4) Conseil constitutionnel, 20 juillet 1998, n° 88-244 DC.

en est le débiteur (5). La question de la conciliation entre ces droits et intérêts contradictoires implique, en amont, une réflexion sur le rôle de la médecine du travail. Celle-ci est-elle amenée à devenir prédictive et donc sélective ? D'autre part, le refus de l'employeur de cautionner de telles pratiques et de recourir à des tests génétiques dans un souci de prévention pourrait-il avoir une incidence sur sa responsabilité ?

I. Génétique et médecine du travail

Contrairement au domaine voisin de l'assurance (6), la loi n'interdit pas explicitement le recours à la génétique dans le cadre du travail (7), seul l'usage qui en est fait étant susceptible de tomber sous le coup de l'interdiction des discriminations (8). Cependant, même en l'absence d'interdiction expresse, la mise en œuvre de tests génétiques dans le milieu du travail se révèle incompatible non seulement avec les textes qui régissent la médecine générale (A) mais également avec ceux qui encadrent la médecine du travail (B).

A. Incompatibilité avec les principes fondamentaux applicables en médecine générale

Les premières lois dites de bioéthique ont inséré au sein du Code civil et du Code de la santé publique des textes rappelant les principes généraux sous-tendant l'administration d'une bonne médecine et formulant, pour la première fois, les principes propres à l'examen des caractéristiques génétiques d'une personne. La plupart de ces principes sont cependant inapplicables dans le contexte du travail :

- L'examen des caractéristiques génétiques doit, en premier lieu, être subordonné à l'existence d'une utilité clinique pour le patient (9). En général, ces tests sont demandés par des patients qui ont un historique familial particulier, qui cherchent à prévenir l'apparition de

maladies génétiques touchant leurs proches. La pratique généralisée de tels examens sur les lieux de travail relève davantage d'un « criblage génétique » dont il est difficile de prétendre qu'il puisse avoir une utilité clinique.

- Le « patient » doit exprimer un consentement libre et éclairé (10), ce qui pose notamment la question de la liberté de choix d'un candidat à l'embauche...

- Toute personne bénéficie du droit de ne pas être informée d'un diagnostic génétique (11), ce droit de rester dans l'ignorance se justifiant par le fait que le diagnostic constitue une information angoissante, surtout lorsqu'il n'existe pas de réelle solution thérapeutique.

- Le résultat d'un examen génétique est strictement confidentiel (12). Il n'est adressé qu'au médecin prescripteur qui ne doit le communiquer qu'à la personne concernée.

- Enfin, le diagnostic génétique est, depuis la loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique, une information à caractère familial (13). En cas de dépistage positif, le diagnostic doit normalement être communiqué à la famille de la personne concernée, ce qui dépasse largement les missions de la médecine du travail. Une telle pratique constituerait une double intrusion atteignant la vie privée mais aussi la vie familiale du candidat à l'embauche ou du travailleur.

(5) Conseil constitutionnel, 18 janvier 1978 n° 77-92 DC, 29 juillet 2005, n° 2005-523 DC.

(6) Art. L. 1141-1, CSP : « *Les entreprises et organismes qui proposent une garantie des risques d'invalidité ou de décès ne doivent pas tenir compte des résultats de l'examen des caractéristiques génétiques d'une personne demandant à bénéficier de cette garantie, même si ceux-ci leur sont transmis par la personne concernée ou avec son accord. En outre, ils ne peuvent poser aucune question relative aux tests génétiques et à leurs résultats, ni demander à une personne de se soumettre à des tests génétiques avant que ne soit conclu leur contrat et pendant toute la durée de celui-ci* ».

(7) En ce sens, cf. M. Bonnechère, Santé-Sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail, Dr. Ouv. 2003, pp. 453 et s. disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(8) Cf. A. Cœuret, Le droit pénal du travail à l'épreuve des discriminations, *Mélanges dédiés à Bernard Bouloc*, 2006, p. 207 ; C. Daburon, art. préc. ; I. Vacarie, Du bon et du mauvais usage des caractéristiques génétiques, Rev. Dr. Sanit. et Soc. 2005, p. 195.

(9) Art. L. 1131-6, 1°, CSP ; art. 16-10, al. 1er, CC.

(10) Art. L. 1131-1, al. 4, CSP ; art. 16-10, al. 2 CC ; art. 226-25 CP.

(11) Art. L. 1111-2, CSP ; art. 10.2 Convention pour la protection des droits de l'Homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine, Oviedo, 1997.

(12) Art. L. 1131-1, al. 6, CSP.

(13) Art. L. 1131-1, CSP, cf. I. Vacarie, art. préc. ; C. Ruet, L'information relative aux caractéristiques génétiques, in *L'identité génétique de la personne : entre transparence et opacité*, sous la dir. P. Bloch et V. Depadt-Sebag, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2007, p. 103.

B. Incompatibilité avec les principes fondamentaux applicables en médecine du travail

Les médecins du travail ont un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs (14). Leur mission de surveillance ne peut comprendre la recherche de prédispositions individuelles, toute prédiction en ce domaine conduisant à la sélection des travailleurs génétiquement à risque. Deux tendances sont ainsi à éviter, celle qui, en premier lieu, irait de la prévention à la prédiction, puis la seconde, qui conduirait de la prédiction à la sélection (15).

1° De la prévention à la prédiction

Selon un premier mouvement, il pourrait être légitime, au nom de l'intérêt immédiat du travailleur, de prendre en compte l'examen de ses caractéristiques génétiques pour évaluer son aptitude ou l'absence de contre-indication à un poste à risque. En ce sens, le Comité consultatif national d'éthique, saisi de la question dès 1995, n'excluait pas le recours à l'examen des caractéristiques génétiques en cas d'impossibilité d'agir sur l'environnement (16). La solution retint également l'attention du Conseil d'Etat lorsqu'il refusa d'annuler le décret n° 2001-97 du 1^{er} février 2001 portant modification du Code du travail et établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, après avoir observé que « *les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre génétique, comportemental ou historique pour apprécier les risques particuliers que courent individuellement les salariés à être exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction* » (17). Le recours à la génétique n'est toutefois pas approprié car un résultat négatif n'indique pas que le travailleur ne sera pas malade, de telle sorte qu'il est impossible d'attester l'absence de contre-indication. En outre, une évaluation correcte du risque individuel impose de prendre en compte d'autres critères

que le travail, le régime alimentaire, la pratique d'un sport, la prise de médicaments, de drogues ou d'alcool n'étant pas sans incidence sur le développement d'une maladie plurifactorielle. En plus du dépistage génétique, il faudrait donc soumettre le salarié à un véritable questionnaire sur ses habitudes de vie, nouvelle indiscretion peu respectueuse du droit au respect de l'intimité de sa vie privée.

L'anticipation d'un état de santé ou de son évolution revêt enfin un caractère aléatoire au regard duquel une décision aussi grave que l'inaptitude peut paraître disproportionnée. Dans une décision visionnaire du 10 juin 1980, rendue à une époque où la médecine prédictive n'existait pas encore, la CJCE estimait toutefois « *qu'un avis d'inaptitude peut être fondé non seulement sur l'existence de troubles actuels, mais encore sur un pronostic, médicalement fondé, de troubles futurs, susceptibles de mettre en cause, dans un avenir prévisible, l'accomplissement des fonctions envisagées* » (18).

Pour contrer ce mouvement qui ne repose sur aucune justification sérieuse (19) (quel que soit le résultat d'un test génétique, le médecin du travail ne peut garantir l'absence de risque), il est nécessaire d'imposer une délimitation correcte de la notion d'aptitude. Celle-ci ne peut reposer que sur l'état de santé actuel (20), sous peine de devenir une aptitude « virtuelle ». Une telle solution conduirait inmanquablement à la sélection des travailleurs en fonction de leur « productivité génétique ».

2° De la prédiction à la sélection

Pour l'employeur, le pouvoir prédictif de la génétique présente de multiples avantages : réduction des coûts liés à l'absentéisme, anticipation de la baisse de productivité, meilleure rentabilisation des actions de formation et des promotions et enfin sélection des travailleurs les plus résistants, qui ont génétiquement une capacité de travail optimale.

Mais la question du recours aux tests génétiques dans le milieu du travail « *s'inscrit à contre-courant de la logique sous-tendant la législation européenne en matière de santé et de sécurité* » (21) et notamment de

(14) Art. L. 4622-3, Code du travail.

(15) Cf. S. Douay, *Travail et génétique : de la sélection préventive à la prévention sélective*, L'Harmattan, Préface P.-Y. Verkindt, 2003 ; Tests génétiques en milieu du travail, de la sélection préventive à la prévention sélective ?, in *Documents pour le Médecin du Travail*, n° 102, 2005, pp. 141 et s.

(16) Avis n° 80 du 30 octobre 1995, *Orientation des travailleurs vers un poste comportant un risque, Rôle du médecin du travail et réflexions sur l'ambiguïté du concept d'aptitude*.

(17) CE, 9 octobre 2002, req. n° 231869, RJS 2003, 41, n° 49 ; Dr. Ouv. 2003.126, obs. C.Fuentes.

(18) CJCE, 10 juin 1980, Mlle M. C./ Commission des communautés européennes, Aff. 155 /78, Rec. p. 1797.

(19) En ce sens, G. Lyon-Caen, Droit social, science, fausse-science, in *Le génome et son double*, sous la dir. G. Huber, Ed. Hermes, 1996, p. 163.

(20) L'article R. 4624-31 du Code du travail souligne d'ailleurs que l'inaptitude est liée à l'existence d'un danger *immédiat* pour la santé ou la sécurité de l'intéressé, ce qui n'est pas le cas lorsque l'apparition ou l'évolution d'une maladie est une simple éventualité et qu'aucun symptôme n'est encore apparent.

(21) S. Douay, Tests génétiques en milieu de travail : aspects juridiques en France, in *Documents pour le Médecin du travail*, N° 102, 2005, p. 151.

la directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Rappelons que, selon ce texte, l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

Les principes généraux de prévention édictés par la directive, et repris par le Code du travail à la charge de l'employeur (22), imposent notamment :

- d'éviter les risques et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités, étant entendu qu'il s'agit du risque environnemental et non individuel,
- de combattre le risque à la source,

- d'adapter le travail à l'homme,
- de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Le recours à la génétique dans le contexte du travail conduirait à renverser la plupart de ces principes : l'employeur serait naturellement incité à négliger le risque environnemental, le travailleur devrait s'adapter au travail et les mesures individuelles seraient privilégiées par rapport aux mesures collectives de prévention.

Si le recours à la génétique paraît infondé, scientifiquement et juridiquement, il faut également être certain que l'employeur qui choisit de négliger une telle évolution n'engagera pas sa responsabilité.

II. Génétique et responsabilité de l'employeur

Ainsi que nous l'avons vu, les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail obligent l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du travailleur. Depuis les arrêts *Amiante*, nous savons qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat (23) et que « *le manquement à l'obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable lorsque le chef d'entreprise avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* » (24).

Les progrès de la médecine prédictive invitent donc à délimiter précisément l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur (A) ainsi que la définition des accidents du travail et des maladies professionnelles (B).

A. Délimitation de l'obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur a d'abord une obligation générale de sécurité vis-à-vis du travailleur (1°). Mais il a parfois une obligation spéciale visant à protéger autrui (contrat de transport qui comporte l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination) ou, plus largement, l'intérêt général (2°).

1° La protection du travailleur

L'employeur qui n'impose pas des tests de prédisposition alors que son activité est à risque commet-il une faute inexcusable ? En d'autres termes, l'obligation

de sécurité de résultat de l'employeur est-elle un argument en faveur du recours à la génétique ? À l'heure actuelle, aucun texte ne semble imposer une telle interprétation. Il résulte en effet des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail que l'employeur a l'obligation d'évaluer le risque professionnel et non le risque personnel, propre à chaque travailleur. Son obligation porte sur le risque environnemental inhérent au milieu du travail. Dans la mesure où sa responsabilité ne s'étend pas à ce qui relève de la vie privée du salarié, on ne saurait lui reprocher de commettre une faute en n'évaluant pas le risque génétique (24 bis). Notons qu'une telle démarche le contraindrait à faire du « sur-mesure » génétique, ce qui pourrait vite se révéler contre-productif !

Du point de vue pénal, sommes-nous également en mesure de garantir que l'employeur ne sera pas poursuivi pour blessures ou homicide par imprudence, voire pour délit de risque causé à autrui ? Cette dernière infraction est difficilement concevable car elle suppose que l'absence d'examen génétique expose le salarié à un risque immédiat et direct de mort, ce qui ne correspond pas à la réalité. La causalité étant indirecte, il faudrait également apporter la preuve d'une faute de mise en danger délibérée ou, en l'absence de texte, d'une faute caractérisée pour établir une infraction non intentionnelle. Bien que l'aléa jurisprudentiel ne puisse totalement être exclu, aucune faute ne peut *a priori* être retenue contre un employeur qui, sans avoir évalué le risque biologique

(22) Art. L. 4121-2, Code du travail.

(23) Soc. 28 février 2002 : « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce*

salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise », Bull. V n° 81, Dr. Ouv. 2002 p.166 n. F. Meyer.

(24) Ass. plén., 24 juin 2005, Bull. A.P. n° 7, D. 2005, p. 2375, Y. Saint-Jours, Dr. Ouv. 2005 p. 473, n. F. Kessler.

(24 bis) En ce sens, cf. S. Douay, op. cit.

individuel, a pris toutes les mesures nécessaires pour écarter ou réduire le risque environnemental. Seule sa négligence en ce domaine devrait pouvoir engager sa responsabilité.

Il est cependant des professions où l'employeur est tenu à une obligation particulière de prudence ou de sécurité, argument parfois invoqué pour justifier le recours à la génétique au nom de l'intérêt général.

2° La protection de l'intérêt général

Le droit à la vie privée n'étant pas un droit absolu (cf. art. 8, CESDH), son application dans le cadre du travail est limitée par les contingences du poste à pourvoir. Des restrictions peuvent y être apportées dès lors qu'il s'agit, au-delà de la protection des travailleurs, d'éviter la mise en péril de tiers. De la même façon que les tests de dépistage du virus HIV sont imposés dans certains milieux professionnels dans un objectif de santé publique, la protection de la collectivité pourrait ainsi être invoquée pour généraliser les examens génétiques sur les lieux de travail. Plusieurs textes internationaux envisagent cette hypothèse, l'article 26 de la Convention d'Oviedo prévoyant une clause générale de restriction aux droits garantis fondée sur la protection des droits et libertés d'autrui (25). L'idée de restriction légitime se retrouve en droit interne à l'article L. 1121-1 du Code du travail, texte qui permet à la Cour de cassation de valider le recours à des alcootests sur des salariés dont l'état d'ébriété serait de nature à exposer des personnes ou des biens à un danger (26).

Bien que séduisante, la transposition de cette jurisprudence au dépistage génétique ne paraît ni pertinente ni utile. D'un point de vue pratique, le contrôle ou le reclassement d'un travailleur ne présente aucun intérêt lorsque sa maladie n'est pas symptomatique. Et lorsque les premiers symptômes apparaîtront, il sera toujours temps d'appliquer le droit commun de la santé au travail. Juridiquement, enfin, il suffit de fonder l'interdiction du recours à la génétique non pas sur le droit à la vie privée du travailleur, lequel connaît des restrictions, mais sur son droit absolu à la dignité, aucune exception ne pouvant alors être admise. Seul ce fondement permet, en outre, de contrer le

développement d'une éthique utilitariste au profit d'une vision plus respectueuse de la personne humaine (27).

L'accès possible aux données génétiques individuelles pose en dernier lieu le problème de la délimitation du domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la mesure où il devient possible de démontrer la part imputable, non pas seulement au travail, mais au patrimoine génétique de chaque personne.

B. Délimitation de la définition des accidents du travail et des maladies professionnelles

Champ d'étude en plein essor, la génétique du comportement tend à démontrer que la plupart des maladies professionnelles et même des accidents du travail pourraient avoir une composante génétique ; le stress, la nervosité, l'agressivité, l'émotivité ne sont-ils pas, en effet, à l'origine de nombreux accidents ?

1° Les accidents du travail

Jusqu'à présent, il existe en ce domaine une présomption d'imputabilité au travail dès lors qu'un accident se produit sur les lieux de travail ou à l'occasion du travail. Les prédispositions individuelles de la victime ne permettent pas, à l'heure actuelle, d'enlever aux lésions leur caractère professionnel (28). Tant que l'état pathologique préexistant et asymptomatique se révélera sans incidence sur la présomption d'imputabilité au travail, le recours à la génétique ne pourra pas être invoqué pour modifier la prise en charge des accidents du travail. Son impact pourrait en revanche être plus important sur la détermination des maladies professionnelles.

2° Les maladies professionnelles

La reconnaissance d'une prédisposition génétique pourrait conduire à revoir les critères de distinction entre les maladies professionnelles et les maladies dites ordinaires. La prise en charge des premières pourrait en effet être remise en question si le recours aux examens génétiques permettait de dissocier, parmi les causes de la pathologie, la part imputable à l'environnement professionnel et la part imputable au patrimoine

(25) L'article 12 en vertu duquel « *il ne peut être procédé à des tests prédictifs de maladie génétique qu'à des fins médicales* » peut ainsi faire l'objet d'une restriction fondée sur l'article 26. Voir également la Recommandation 92 (1) du Conseil de l'Europe, principe 6 : « *L'accès à certaines activités, en particulier l'emploi, ne doit pas être subordonné à une obligation de subir des tests ou un dépistage génétique. Mais une exception est possible si elle est justifiée par des raisons de protection immédiate de la personne concernée ou d'un tiers et est directement liée aux conditions spécifiques de cette activité* ».

(26) Soc., 22 mai 2002, Bull. n° 176, Dr. Ouv. 2002 p. 549, n. A. de S. La régularité de l'alcootest est soumise à la possibilité d'en contester la régularité et à la nature du travail à accomplir.

(27) Cf. H. Gaumont-Prat, Les aspects éthiques des tests génétiques dans le cadre du travail, D. 2004, p. 535 ; B. Mathieu, Le recours aux tests génétiques en matière d'emploi, un droit en construction, Dr. Soc. 2004, p. 257.

(28) Soc., 15 novembre 2001, Bull. V, n° 349 : « *Attendu que relève de la législation professionnelle la lésion corporelle survenue au temps et au lieu de travail, sauf preuve que l'accident avait une cause entièrement étrangère au travail* ».

génétique du travailleur. Il est certain qu'une telle évolution se ferait au détriment des travailleurs. Il en serait de même si une expertise génétique pouvait être ordonnée afin de vérifier si le travailleur ne souffrait pas, en réalité, d'une maladie monogénique sur laquelle l'activité professionnelle n'a aucune incidence.

Ces perspectives nous invitent à proposer quelques pistes de réflexion en guise de conclusion. Plus que jamais, alors que des principes directeurs doivent être formulés au niveau européen (29), il apparaît urgent de ne pas survaloriser le critère génétique et de s'interroger sur les limites du nouveau pouvoir de prédiction qu'offre la lecture des gènes. Le recours à la génétique dans le milieu du travail pourrait avoir pour effet de décharger la collectivité de ses responsabilités en imposant au travailleur la responsabilité de sa propre destinée génétique. S'inscrivant dans une vision utilitariste (30), une telle tendance contraindrait les travailleurs à tout

mettre en œuvre « pour prévenir l'impact de la réalisation d'un risque génétique pour eux-mêmes ou pour la collectivité » (31).

Les avantages du recours à la génétique, en termes de prévention individuelle, ne pouvant être ignorés, la solution repose probablement sur une meilleure information des travailleurs et des candidats à l'embauche sur les risques professionnels (32). Informer plus en amont, si possible avant de suivre une formation, sur les risques encourus dans le cadre de telle ou telle autre profession et sur l'existence de tests de prédisposition, permettrait à des personnes inquiètes, notamment en raison de leur histoire familiale, de décider librement de recourir au diagnostic génétique. Une décision aussi intime doit rester un choix personnel (33) sur lequel l'employeur n'a aucune prise et donc aucune responsabilité.

Carole Girault

(29) Le Comité directeur pour la bioéthique du Conseil de l'Europe a confié à un groupe de travail la mission d'élaborer avant le 31 décembre 2011 des projets d'instruments juridiques relatifs aux tests génétiques dans le domaine de l'assurance et du travail.

(30) En ce sens, cf. B. Mathieu, art. préc.

(31) Cf. A. Rouvroy, *Généricisation et responsabilité : les habits neufs de la gouvernance néolibérale*, in *Généricisation et responsabilités*, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2008, p. 111 : « Le diagnostic du risque, de la prédisposition ou de la susceptibilité génétique incite le patient par anticipation à agir de manière « rationnelle et responsable », c'est-à-dire à assumer personnellement (plutôt qu'à le transférer sur une

collectivité solidaire) son « risque » génétique, à en devenir en quelque sorte « moralement responsable », et à y adapter ses choix reproductifs, son mode de vie, son alimentation, de manière à limiter au maximum l'impact négatif de ce « risque » sur lui-même, ses descendants et la collectivité ».

(32) Cf. art. 27, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile ».

(33) S. Douay : « Prévention rime avec autodétermination et information et non avec soumission et discrimination », *op. cit.*, p. 83.