

**CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – 1° Droit disciplinaire – Mise à pied – Durée maximale non inscrite au règlement intérieur – Sanction – Annulation – 2° Lutte contre l'alcoolisme – Contrôle – Conditions – Respect des droits des personnes et des libertés – Recevabilité de l'intervention syndicale.**

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.) 3 juin 2014  
SA NTN SNR Roulements contre Michel C. et Syndicat CGT NTN SNR

**Faits, procédure et prétentions des parties**

Michel C. a été embauché par la SA NTN SNR Roulements, laquelle a développé des activités dans le domaine du décolletage, pour occuper, à compter du 16 septembre 1977, un emploi d'opérateur décolletage au sein de l'unité de production de Meythet (Haute-Savoie), spécialisée dans les boîtes de vitesses ; au dernier état de la relation contractuelle, il était classé au coefficient 190, par référence à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie, et il percevait une rémunération mensuelle brute de base de 1 709,27 €, en contrepartie de ses tâches effectuées à raison de 35 heures par semaine en service posté (2 x 8 heures), outre la rémunération d'heures supplémentaires, différentes indemnités, notamment l'indemnité d'équipe de nuit et l'indemnité spéciale nuit, et primes perçues en sus.

Le 13 juillet 2012, il est constant que Michel C. a pris son poste à 20 h 30 sur une machine de rectification de l'îlot Faces diamètres de l'unité de production de Meythet, qu'il a été confronté à des dysfonctionnements de cette machine, qu'il a signalés à Michel T., agent de maîtrise, vers 21 h 45, que, dans l'heure qui a suivi, tandis qu'il tentait de remédier à ces dysfonctionnements avec l'aide d'un autre ouvrier, le même agent de maîtrise l'a invité à se rendre à l'infirmerie, où il lui a été demandé de se soumettre à un test d'alcoolémie, qu'il a refusé l'épreuve

de l'éthylotest et que son supérieur hiérarchique s'est opposé à ce qu'il reprenne son poste, en lui enjoignant de rejoindre son domicile, au motif qu'il présentait alors un état d'ébriété contraire aux exigences de son activité professionnelle.

Après l'avoir convoqué, par lettre remise en main propre le 19 juillet 2012, à un entretien préalable à une éventuelle sanction après constatation de faits présentant un caractère fautif, entretien organisé le 20 juillet 2012, la responsable Ressources humaines du site de Meythet de la SA NTN SNR Roulements a notifié à Michel C., par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 27 juillet 2012, une mesure de mise à pied d'une nuit qui lui serait appliquée le 29 août 2012, avec retenue correspondante sur son salaire, de manière à sanctionner le comportement répréhensible de cet ouvrier, qui était convaincu, selon l'employeur et sur la foi de deux témoignages concordants d'agents de maîtrise présents dans l'atelier et représentant l'employeur en horaire de nuit, le 13 juillet 2012, d'avoir travaillé en état d'ébriété à son poste, après avoir admis la consommation de deux bières et de vin rouge auparavant, bien qu'il ait refusé de subir le test prévu par le règlement intérieur de l'entreprise et contesté l'incompatibilité de son état avec la conduite de sa machine ;

La représentante de l'employeur a souligné qu'il lui

incombait de satisfaire à une obligation de sécurité de résultat à l'égard d'un salarié qui se mettrait en danger ou ferait peser un danger sur ses collègues, que le poste de travail occupé par Michel C. le contraignait à monter et à descendre un petit escalier pour accéder à une partie de sa machine, 8 à 10 fois par équipe, mais aussi à manipuler un outillage nécessitant de la vigilance pour effectuer un changement de série (référence de produit) sur cette même machine, en moyenne une fois par équipe, qu'en toute hypothèse, les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise lui faisaient interdiction de pénétrer et de séjourner dans les locaux en état d'ébriété, d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées dans ces mêmes locaux, à la seule exception d'un quart de litre par repas par personne, et permettaient à l'encadrement de soustraire tout salarié occupé à l'exécution de certains travaux de son poste de travail si son état d'imprégnation alcoolique présumé constituait un danger pour lui-même ou son environnement, et de lui proposer de se soumettre à un contrôle par alcootest ou tout autre appareil de mesure homologué.

Aux termes d'une lettre adressée le 7 septembre 2012 à la responsable Ressources humaines de l'établissement, Michel C. a persisté à réfuter formellement les accusations formulées par cette dernière au cours de l'entretien préalable du 20 juillet 2012 et portant sur son prétendu « état alcoolisé » du 13 juillet 2012, et démenti plus particulièrement avoir reconnu, à l'occasion de cet entretien, « avoir consommé deux bières et du vin rouge avant sa prise de poste à 20 h 30 » le jour des faits ; il a demandé l'annulation de la sanction d'un jour de mise à pied qui lui avait été infligée le 27 juillet 2012, le retrait de cette sanction de son dossier DPI et la réparation intégrale du préjudice financier subi.

(...)

#### Discussion

Sur la licéité de la mise à pied notifiée au salarié

**L'article L. 1321-1 du Code du travail définit le règlement intérieur comme un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : 3° les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, de telle sorte que, en ayant lui-même prévu ces références pour l'exercice de son pouvoir disciplinaire, après avoir pris l'avis des représentants du personnel, communiqué l'ensemble du texte à l'inspecteur du travail, qui est susceptible d'exercer un contrôle administratif, l'avoir affiché dans les lieux de travail à une place convenable et aisément accessible et déposé au greffe du Conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise, il est exclu que cet employeur puisse infliger à un salarié une sanction qui ne soit pas prévue par les dispositions de ce règlement intérieur.**

Corollairement, une mesure de mise à pied disciplinaire, de nature à affecter immédiatement la présence du salarié dans l'entreprise, ainsi que sa rémunération, envisagée à l'encontre d'un salarié à la suite d'un agissement imputé à celui-ci et considéré par l'employeur comme fautif, dans les conditions définies par l'article L.1331-1 du Code du travail, ne peut être infligée comme une sanction licite, procédant d'une règle générale et permanente relative à la discipline, que si le règlement intérieur en a préalablement précisé la durée maximale.

En l'espèce, alors que le règlement intérieur établi le 26 janvier 2006 par le directeur du personnel et des relations humaines de la SA NTN SNR Roulements, conformément aux dispositions des anciens articles L.122-33 et suivants du Code du travail, alors en vigueur, contenait des dispositions insérées au § III, intitulé « Sanctions applicables », lesquelles dispositions énuméraient les mesures disciplinaires susceptibles d'être prises à l'encontre de tout salarié fautif à la suite d'un entretien préalable, mais que la mise à pied disciplinaire, figurant au troisième rang de cette liste de mesures, n'était assortie d'aucune limitation de durée, l'employeur a notifié à Michel C., affecté à un poste d'opérateur décolletage responsable d'une machine de rectification au sein de l'îlot Faces diamètres de l'unité de production de Meythet de cette entreprise, une mesure de mise à pied d'une nuit, le 29 août 2012, assortie d'une retenue correspondante sur son salaire, en lui faisant grief d'avoir été travailler à ce poste dans un état alcoolisé constaté par deux agents de maîtrise, le 13 juillet 2012, en ayant lui-même reconnu avoir consommé deux bières et du vin rouge avant sa prise de poste à 20 h 30, et ce, en méconnaissance des interdictions contenues dans les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise et au mépris des risques inhérents au poste de travail occupé, aux termes d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 27 juillet 2012.

Il s'avère pourtant que la mise à pied disciplinaire, telle qu'elle avait été intégrée dans l'échelle des sanctions participant des règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'entreprise, constituait, en toute hypothèse, une sanction illicite, qui ne pouvait être prise par la SA NTN SNR Roulements à l'encontre de Michel C., à défaut d'en avoir fixé d'emblée la durée maximale dans le cadre des dispositions du règlement intérieur s'imposant à tous, peu important que l'employeur ait pu, *de facto*, limiter l'éviction de ce salarié de son poste de travail, en le privant de sa rémunération à due concurrence, pour une seule nuit.

Sur les demandes tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire et au versement du salaire correspondant à la journée d'application de cette mesure

Ainsi prise au préjudice de Michel C. sur le fondement d'un texte qui n'était pas licite, la mesure de mise à pied disciplinaire subie par ce salarié encourt l'annulation ; c'est à juste titre que le Conseil de prud'hommes d'Annecy a prononcé cette annulation et condamné la SA NTN SNR Roulements à verser à ce salarié le montant correspondant à la rémunération dont il a été privé à raison de son éviction de l'entreprise pendant une nuit, et la décision prise par cette juridiction doit être confirmée, sauf à préciser que l'annulation est prononcée en raison du caractère illicite de la mesure contestée.

Sur l'intervention du syndicat CGT NTN SNR Roulements

Dans la mesure où la sanction infligée à Michel C. excédait très largement la situation purement personnelle de celui-ci, mais posait beaucoup plus largement la question des conditions dans lesquelles devait s'exercer le contrôle par l'employeur de la consommation de boissons alcoolisées par les salariés, aussi bien pendant le temps de travail qu'avant d'avoir pris leur poste, et participait d'une réflexion invariablement mise en œuvre, dans le cadre de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire inspirée par des préoccupations de lutte contre l'alcoolisme, sur

le nécessaire respect de l'adéquation de toute restriction aux droits des personnes et aux libertés individuelles, à la nature des tâches à accomplir et d'une indispensable proportion des interdictions formulées au but recherché, l'intervention du syndicat CGT NTN SNR Roulements, organisation représentative au sein de l'entreprise, comme telle légalement habilitée à exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession, conformément à l'article L.2132-3 du Code du travail, doit être déclarée recevable, peu important que l'intervenant ne demande pas de dédommagement, mais exclusivement un défraiement de ses frais non taxables, exposés à l'occasion de la procédure poursuivie en cause d'appel, au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Sur les dépens et les frais supplémentaires non taxables (...)

**PAR CES MOTIFS,**

**Confirme, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 17 juin 2013 par le Conseil de prud'hommes d'Annecy, sauf à préciser que l'annulation de la mesure de mise à pied disciplinaire infligée à Michel C. est prononcée en raison du caractère illicite de cette sanction ;**

**Y ajoutant,**

**Déclare le syndicat CGT NTN SNR Roulements recevable à intervenir de nouveau en cause d'appel ;**

**Condamne la SA NTN SNR Roulements à supporter les dépens afférents et à verser à Michel C. un défraiement fixé à la somme de 1 000 €, et au syndicat CGT NTN SNR Roulements un défraiement fixé à la somme de 500 €, en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile en cause d'appel.**

(M. Lacroix, prés. – M<sup>es</sup> Bezzi, Blanc, av.)

## Note.

L'arrêt confirmatif ci-dessus concerne les conditions du recours à l'éthylotest dans l'entreprise, les sanctions prises vis-à-vis du salarié refusant un contrôle et leurs fondements juridiques ; la recevabilité du syndicat comme intervenant volontaire en est également un aspect important.

La question de l'alcoolémie dans l'entreprise (1) pose de manière intéressante l'articulation entre les décisions encadrant la mise en place du règlement intérieur (acte unilatéral de l'employeur, mais placé sous le contrôle de l'inspecteur du travail) et les décisions des juridictions civiles s'appuyant sur ce règlement intérieur (2).

Cet arrêt concerne un salarié prenant son poste à 20 h 30 sur une machine-outil. L'ouvrier professionnel signale à son agent de maîtrise des dysfonctionnements de sa machine ; dans l'heure suivante, il reçoit une injonction de ce même responsable hiérarchique de subir à l'infirmerie un contrôle par éthylotest (même si, l'alcootest n'étant pas un acte médical, il n'a pas à être fait par le médecin (3)). Devant son refus, la direction lui interdit de reprendre le travail et lui enjoint de rentrer chez lui. Un mois et demi après les faits, une mise à pied disciplinaire d'une journée de travail (en pratique, une nuit, s'agissant d'un travailleur posté) lui est infligée.

Bien que ne s'inscrivant pas directement dans la décision, l'attitude désinvolte de l'entreprise dans cette affaire doit être soulignée. Il existe une contradiction entre renvoyer le salarié à son domicile et le suspecter d'ébriété. Prenons l'exemple de ce chauffeur routier qui, n'étant pas en état de conduire après avoir trop bu à un repas de fin d'année organisé par l'employeur, se fait ramener par un collègue sur son lieu de travail, le dépôt où est garé son véhicule. Le gardien des lieux le prend alors en charge et lui confisque ses clés. Mais devant l'insistance du chauffeur, il cède et lui rend son trousseau. Le salarié trouve la mort à son volant, à peine un kilomètre plus loin. Les parents de la victime assignent le président de la société, la société employeur, le collègue qui l'avait ramené au dépôt et le gardien pour homicide involontaire et non-assistance à personne en danger. La Chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré qu'en l'espèce, le collègue tout comme le gardien avaient conscience que la victime n'était pas en état de conduire (4). Aussi, l'agent de maîtrise, s'il est réellement convaincu de l'état d'ébriété du salarié, prendrait-il le risque de se voir traduit en justice pour non-assistance à personne en danger, en cas d'accident, s'il était réellement convaincu que le salarié était imprégné d'alcool. Il y a, pour le moins, négligence coupable et incohérence.

## La preuve de l'ébriété

Depuis l'arrêt *Corona* (5), l'article R.4228-21 du Code du travail ne permet pas à l'employeur de vérifier systématiquement l'état d'imprégnation alcoolique de ses salariés. La mise en place d'un contrôle d'alcoolémie doit être prévue par le règlement intérieur. Elle répond ensuite à un régime précis.

(1) Jacky Héraud, « L'alcool dans l'entreprise », Dr. Ouv. 2004, p. 1.

(2) Voir récemment : « *L'employeur ne pouvait, selon le règlement intérieur, soumettre le salarié à un contrôle d'alcoolémie, dans le but de faire cesser immédiatement la situation, que si le salarié présentait un état d'ébriété apparent, ce qui n'était pas le cas, la Cour d'appel, qui a justement dénié toute portée au dépistage effectué en violation de ce règlement, a légalement justifié sa décision* », Cass. Soc. 2 juill. 2014, n°13-13.757.

(3) Réponse ministérielle à la question orale n°33269, publiée au JO du 20 mars 2000.

(4) Cass. Crim., 5 juin 2007, n°06-86228.

(5) CE 1<sup>er</sup> fév. 1980, req. n°06361, Dr. Ouv. 1980, p. 211, n. S. Alter.

Tout d'abord, selon une jurisprudence administrative constante, le recours doit être limité aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines (6). La Cour de cassation, de son côté, a énoncé que « *les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors (...) qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger* » (7) ; au cas d'espèce, il avait été relevé que « *l'alcootest pouvait être imposé aux salariés amenés à manipuler des machines ou produits dangereux, ainsi qu'à ceux qui conduisent des engins ou des véhicules automobiles et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage* » (8). Seul « *l'état d'ébriété à risque* » (9) est susceptible d'être invoqué.

L'alcootest constituait un outil de prévention pour faire cesser une situation dangereuse. Cette prévention entre dans le cadre de l'obligation de sécurité imposée à l'employeur par l'article L. 4121-1 du Code du travail. Il n'était pas originellement prévu pour permettre à l'employeur de sanctionner ses salariés (10). La Cour de cassation a décidé d'inciter – s'il en était besoin... – à l'usage de la voie disciplinaire, considérant qu'un état d'ébriété constaté et de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger peut constituer une faute grave (11). La sanction du salarié trouve sa source dans l'article (L. 4122-1) qui impose à chaque salarié, selon ses connaissances et sa formation, de protéger sa santé et celle de ses collègues.

**3.** Le contrôle par alcootest doit être assorti de garanties. Il est de jurisprudence constante et rappelé régulièrement dans les arrêts, tant par la Cour de Cassation (arrêt préc.) que par le Conseil d'État (arrêt *Corona*) que les contrôles doivent être entourés de garanties pour le salarié, c'est-à-dire permettre la contestation des modalités et résultats du contrôle : présence d'un collègue de travail, possibilité de contre-expertise...

(6) Not. CE 12 nov. 2012, req. n° 349.365, RDT 2013, p. 413, n. N. Olszak ; CE 8 juill. 1988, req. n° 71.484 et 71.542. La Cour de cassation avait semblé admettre, dans un arrêt aujourd'hui obsolète, une prohibition générale (Cass. Soc. 3 oct. 1969, Bull. n° 509).

(7) Cass. Soc. 24 fév. 2004, n° 01-47.000, Bull. n° 60.

(8) *Idem*.

(9) A. Gardin, « Consommation d'alcool et de drogue(s) en milieu de travail », RJS 2011, p. 593.

(10) « *La soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur ne [peut] avoir pour objet que de prévenir ou de faire*

## Les éléments du débat

Dans les éléments présentés par le salarié et le syndicat CGT, et repris par la Cour d'appel, on trouve, notamment, un certain nombre d'arguments de forme et de fond.

*Sur la forme :*

N'est pas licite une sanction de mise à pied dont le règlement intérieur n'a pas prévu la durée maximale (12). La Cour d'appel, sur ce point, ne fait que reprendre un arrêt de principe du 26 octobre 2010 (13) ; le communiqué de la Cour de cassation précisait : « *La loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise a encadré le pouvoir disciplinaire de l'employeur en réglementant le contenu et le processus d'élaboration du règlement intérieur ; celui-ci doit, notamment, comporter les règles permanentes et générales de discipline dans l'entreprise, la nature et l'échelle des sanctions. Le Conseil d'État a déjà jugé (CE 21 septembre 1990, n° 105247) que « si la mise à pied (...) peut figurer dans l'échelle des sanctions prévues par le règlement intérieur, ledit règlement doit préciser la durée maximale de cette mise à pied », mais c'était la première fois que se posait à la Cour de cassation, sous l'empire de la loi du 4 août 1982, la question de savoir si l'employeur a la possibilité de prononcer une sanction qui n'est pas prévue par le règlement intérieur ou qui n'est prévue que de façon incomplète* ». Ce communiqué met en lumière l'importance de la rédaction du règlement intérieur. Le règlement intérieur de NTN SNR Roulements ne prévoyait pas de durée maximale pour les mises à pied, et de ce fait, la sanction encourait l'annulation.

*Sur le fond :*

Compte tenu de la motivation de l'annulation, ce sont essentiellement des arguments du syndicat que la Cour a repris. Il est à noter que la Cour s'est appuyée sur les conditions dans lesquelles s'est exercé le contrôle de l'employeur sur la consommation pour valider le fait que le syndicat soit partie intervenante. En effet, cette intervention dépassait la situation de l'individu et pouvait concerner tous les salariés. D'où la recevabilité de l'action judiciaire du syndicat au nom de l'intérêt collectif de la profession.

*cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire* » CE 9 oct. 1987, RNUR, n° 72220 ; CE 12 nov. 1990, *Compagnie de Signaux et d'Entreprises Électriques*, n° 96721.

(11) Cass. Soc. 24 fév. 2004, préc. ; Cass. Soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, Bull. n° 176, Dr. Ouv. 2002, p. 549, obs. crit. A. de Senga.

(12) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 9<sup>ème</sup> ed., 2014, coll. Hypercours Dalloz, § 240.

(13) N° 09-42.740, PBRI, Dr. Ouv. 2011, p. 181, n. S. Mess.

Enfin, dans les arguments présentés par le salarié, se trouvent évoqués la question de la proportionnalité de la sanction et le fait qu'il n'avait pas consommé d'alcool dans l'entreprise. La Cour d'appel n'a pas eu à répondre à ces arguments du fait que la question de forme concernant le règlement intérieur suffisait à régler le litige. Néanmoins, il faut rappeler, pour notre pratique, plusieurs points :

- Tous les textes concernant l'alcoolisme dans l'entreprise, la jurisprudence, n'ont de cesse de rappeler que toute mesure doit répondre au principe de proportionnalité, tant l'utilisation du contrôle que

l'interdiction de « *faire entrer de l'alcool dans l'entreprise* » (décret du 1<sup>er</sup> juillet 2014, pris en application de l'article L.4121-1 – obligation de l'employeur de protéger la santé de ses salariés ... *mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident...*).

- Ce n'est pas seulement le fait d'introduire de l'alcool dans l'entreprise qui peut être sanctionné, mais aussi le fait d'arriver et de se trouver en état d'ébriété sur son lieu de travail (article R.4228-21 du Code du travail).

**Claudy Ménard**, *Formateur syndical*