

Règlement intérieur

RÈGLEMENT INTÉRIEUR – Contenu – Alcootest – Licéité – Conditions – Modalités de contrôle permettant une contestation – Nature du travail – Risque pour la sécurité des personnes et des biens.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
22 mai 2002

Piani contre V.

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-35 et L. 230-3 du Code du travail ;

Attendu que M. V., engagé le 16 novembre 1992 par la société Piani, a été licencié pour faute grave le 19 juillet 1995 à la suite d'un contrôle d'alcoolémie effectué sur un chantier par son supérieur hiérarchique, alors que le salarié, au volant d'un véhicule automobile, transportait un autre salarié de l'entreprise, que le taux d'alcoolémie ainsi constaté était de 0,7 gramme, que l'article 6 du règlement intérieur de l'entreprise prévoyait l'interdiction d'accéder aux lieux de travail en état d'ivresse, le recours à l'alcootest pour vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié conducteur d'un engin ou d'un véhicule automobile, notamment transportant des personnes, et la faculté pour le salarié averti d'exiger la présence d'un tiers et de solliciter une contre-expertise ;

Attendu que pour dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si le contrôle d'alcoolémie effectué conformément aux dispositions du règlement intérieur visé dans le contrat de travail du salarié s'est révélé positif, le recours à l'alcootest n'est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et ne saurait permettre de constater une éventuelle faute disciplinaire ;

Attendu, cependant, 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, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu 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, de sorte qu'il peut constituer une faute grave ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Sargos, prés. - M. Boubli, cons. réf. rapp. - M. Bruntz, av. gén.)

NOTE. – L'arrêt ci-dessus est une application de l'art. L. 230-3 C. Tr. selon lequel « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail » ; cet article constitue l'un des éléments de la transposition de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs (1).

Le Conseil d'Etat, naturellement saisi de l'examen de la licéité de clauses du règlement intérieur (2), a construit un

(1) Sur ce sujet voir l'article de F. Meyer et F. Kessler "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire", Dr. Ouv. 1992. 116.

(2) G. Alexandre « Les règlements intérieurs des entreprises et le juge administratif » Dr. Ouv. 1987 p. 409.

raisonnement soucieux d'équilibre en énonçant que les dispositions du règlement intérieur instaurant une soumission à l'alcootest ne peuvent être justifiées « *eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines* » (3). Cet encadrement du champ d'application personnel a été repris par l'Administration (4). Sur ce point la décision ci-dessus présente une première dérive en ce qu'elle ne se contente pas de la protection des personnes mais vise également celle des biens, ce qui constitue une extension sans limites. L'arrêt n'est pas rendu au visa de l'art. 544 C. civ. mais peu s'en faut...

Dans son édifice jurisprudentiel, le Conseil d'Etat avait ensuite précisé que « *la soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur ne [peut] avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire* » (5). Alors que le raisonnement du juge administratif préfigurait, de manière

intéressante, les débats actuels autour de l'élaboration d'une véritable « *Politique de santé dans l'entreprise* » (6), l'approche retenue par l'arrêt ci-dessus constitue une régression. Toute perspective préventive est écartée – car ne nous leurrions pas : ne pas l'imposer revient à l'écartier – au profit d'un retour au traditionnel exercice du pouvoir disciplinaire. Un commentateur n'a d'ailleurs pas manqué de relever que cette « *nouvelle application de l'art. L. 230-3 ouvre à l'entreprise de larges possibilités de licenciement* » (7). Maigre consolation : les travailleurs ont « *récupéré* », au terme d'un échange peu convaincant, un droit à contestation des conditions du contrôle dont on attend de la jurisprudence ultérieure qu'elle lui donne un effet utile au-delà de la simple clause de style.

Lors de l'adoption de l'article L. 230-3 C. Tr., ceux des juristes qui s'étaient émus des potentialités négatives de ce texte avaient parfois été soupçonnés de « *catastrophisme* ». Si le ver a certes mis dix ans à gâter le fruit, il n'en reste pas moins que la mobilisation de ces dispositions à trois reprises cette année constituent autant de sources d'inquiétude (8).

A. de S.

(3) CE Corona 1^{er} fév. 1980 Dr. Ouv. 1980 p. 211 n. S. Alter ; CE 8 juil. 1988 D. 1990 somm. 134 n. Chelle et Prétot.

(4) Circ. DRT 5-83 Dr. Ouv. 83 p. 218 point 1242 complétée par note DRT du 16 mai 1983.

(5) CE 9 oct. 1987 RNUR Rec. Leb. Tab. 969 ; CE 12 nov. 1990 RJS 91 n° 178.

(6) M.-A. Moreau Dr. Soc. 2002.817 ; V. également J.-F. Perraud Dr. Ouv. 2002 p. 287 en conclusion du colloque « *Harcèlement*

moral, management et organisation du travail » ainsi que le site du gouvernement www.sante-securite.travail.gouv.fr

(7) D. Corrigan-Carsin JCP ed. G 2002 II 10132.

(8) Outre l'arrêt ci-dessus, v. Soc. 28 fév. 2002 D. 2002 Jur. 2079 n. H. K. Gaba, RPDS 2002 p. 373 n. L. Millet ; Soc. 24 sept. 2002 D. 2002 IR 2712, à paraître au Dr. Ouv. avec le commentaire de D. Boulmier.