

**DROIT DISCIPLINAIRE** Règlement intérieur – Défaut de formalités de publicité – Modalités de contrôle, sous conditions, de l'alcoolémie – Salarié sous l'emprise d'un état alcoolique – Licenciement pour faute grave – Inopposabilité des dispositions – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 novembre 2015  
Société Tourres et cie contre A. (p. n°14-18.574)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 8 avril 2014), que M. A. engagé le 17 août 2003 en qualité de visiteur emballeur par la société Tourres et cie exploitant une verrerie industrielle, et qui occupait en dernier lieu le poste de conducteur de machine, niveau ouvrier, a été mis à pied à titre conservatoire le 24 mars 2011, puis licencié pour faute grave le 20 avril suivant, pour s'être trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de sommes au titre de la mise à pied et de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur est en droit d'apporter aux libertés fondamentales des salariés des restrictions justifiées par un intérêt légitime et proportionnées au but recherché ; qu'il est tenu, par ailleurs, en toutes circonstances, de prendre les mesures propres à protéger la santé et la sécurité des salariés en engageant, notamment, les actions de prévention des risques nécessaires à cette fin ; qu'il est dès lors fondé à proposer à ses salariés un test d'alcoolémie, même non prévu par le règlement intérieur, dès lors que ce contrôle, est justifié par d'impérieux motifs de sécurité et proportionné au but recherché ; qu'en l'espèce, il ressortait des énonciations non contestées de la lettre de licenciement, des motifs du jugement infirmé et des conclusions de l'employeur que le contrôle d'alcoolémie dont M. A. avait fait l'objet avait été réalisé dans l'entreprise, exposée, par son activité, à de graves risques d'atteinte à la sécurité des salariés, et motivé par des circonstances concrètes, en l'occurrence la découverte, dans les vestiaires des salariés, de plusieurs bouteilles d'alcool vides, de nature à engendrer la crainte légitime de l'état d'imprégnation alcoolique de certains d'entre eux ; que le poste occupé par le salarié, conducteur de machine dans l'équipe de nuit, présentait, par nature, un danger en cas d'occupation par un travailleur en état d'ébriété ; que ce contrôle avait été réalisé en présence d'un témoin et avec l'accord du salarié lequel, informé de la faculté de faire appel à un représentant du personnel, l'avait déclinée ; que les modalités de ce contrôle permettaient la réalisation d'une contre-expertise ; que dans ces conditions, la réalisation de ce contrôle était licite, et la preuve en résultant, recevable ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que le règlement intérieur ayant prévu le recours à des contrôles d'alcoolémie n'avait pas fait

l'objet des formalités de publicité conditionnant son opposabilité aux salariés, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, et si, eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, son état d'imprégnation alcoolique était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 4121-1 du code du travail ;

2°/ que commet une faute grave le salarié en charge de travaux qui, compte tenu de la nature de l'entreprise et des tâches lui incombant, présentent un danger pour sa sécurité et celle des autres membres du personnel, prend son poste de travail de nuit dans un état d'imprégnation alcoolique susceptible de diminuer sa vigilance, ses capacités de réaction et la précision de ses interventions, s'exposant ainsi, et exposant ses collègues, à un risque d'accident ; qu'en l'espèce, il ressortait des énonciations non contestées de la lettre de licenciement, des motifs du jugement infirmé et des conclusions de l'employeur que l'entreprise était exposée, par son activité, à de graves risques d'atteinte à la sécurité des salariés ; que le salarié, membre de l'équipe de nuit, conducteur de machine et, partant, conduit à transporter et manipuler dans les locaux de l'entreprise du verre en fusion chauffé à 1500°, avait pris son poste de travail en état d'imprégnation alcoolique ; que ce comportement était constitutif d'une faute grave ; qu'en déclarant cependant dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement ainsi intervenu au motif inopérant que le règlement intérieur ayant prévu le recours à des contrôles d'alcoolémie n'avait pas fait l'objet des formalités de publicité conditionnant son opposabilité aux salariés, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1321-4 du code du travail, le règlement intérieur n'entre en vigueur qu'un mois après l'accomplissement des formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement ; qu'ayant constaté que l'employeur ne démontrait pas l'accomplissement de ces formalités, la cour d'appel en a exactement déduit que les dispositions de ce règlement permettant d'établir, sous certaines conditions, l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie, n'étaient pas opposables au salarié, de sorte que le licenciement reposant exclusivement sur un tel contrôle était

nécessairement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, irrecevable dans sa première branche comme nouveau et mélangé de fait et de droit, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(Mme Lambremon, f.f. prés. – SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

#### Note.

Cet arrêt rappelle l'importance de l'inscription préalable au règlement intérieur des modalités de contrôle par alcootest. Pour produire ses effets, cet acte doit respecter, dans le cadre de son élaboration, un formalisme légal (art. L. 1321-4) : soumission aux IRP puis transmission à l'inspection, suivis de formalités de publicité, à savoir affichage et dépôt au greffe du conseil de prud'hommes (R. 1321-2 et R. 1321-3) (1).

(1) « Le règlement intérieur d'entreprise », RPDS fév. 2009, pp.43 et s. ; J. Mouly, Y. Chalaron, « Règlement intérieur et notes de service », Répertoire de droit du travail, Dalloz, 2015, § 29.

(2) Soc. 9 mai 2012, Bull. n°134, Dr. Ouv. 2013 p.26, n. C. Varin.

Il a précédemment été jugé que le défaut de preuve de la soumission aux IRP et de la communication à l'inspection du travail privait le règlement intérieur d'effet à l'égard du salarié, nonobstant toute publication au greffe (2). A cette occasion, la doctrine relevait déjà que « Assurée tant à l'extérieur de l'entreprise, par le dépôt au greffe, qu'à l'intérieur de celle-ci, par l'affichage, la publicité du règlement conditionne son application. (...) Cette obligation est donc essentielle. Si l'employeur omet de respecter l'une de ses composantes, le règlement intérieur restera sans effet. » (3). C'est, pour la première fois à notre connaissance, pour avoir méconnu l'exigence de dépôt auprès du greffe du Conseil de prud'hommes que la Cour de cassation décide (4) que « l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie, n'étaient pas opposables au salarié » (5). La solution est d'autant plus remarquable qu'au cas particulier, tel que cela résulte de la lecture du pourvoi disponible sur Légifrance, la consultation du comité d'entreprise avait été réalisée de même que l'affichage dans les locaux de travail.

(3) C. Varin, prec.

(4) du même jour, arrêt identique n°14-18.573.

(5) ci-dessus ; v. *supra* C. Declair, « La ligne blanche de l'inspecteur du travail », spec. p.49.