

**D. EXT.**

**CONCLUSIONS**

d'Alexandre LALLET, rapporteur public

La société Caterpillar France, spécialisée dans la fabrication d'engins de terrassement et travaux publics gros tonnage, exploite un établissement à Grenoble, dans lequel elle a décidé en 2006 d'interdire purement et simplement toute consommation d'alcool, y compris pendant les repas. Elle a également prohibé le port des shorts et bermudas pendant le temps de travail. C'est ce qui figure, entre autres innovations, dans la nouvelle mouture de son règlement intérieur, qu'elle a transmis à l'inspection du travail. L'inspecteur lui a demandé de retirer les dispositions litigieuses, qui lui ont paru excessives, mais le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Rhône-Alpes, saisi d'un recours hiérarchique de la société, est revenu sur cette décision.

A la demande du comité d'entreprise, le tribunal administratif de Grenoble a annulé la décision du DRTEFP, par un jugement confirmé en appel. Le ministre vous saisit d'un pourvoi en cassation contre cet arrêt en tant seulement qu'il porte sur l'interdiction de la consommation d'alcool.

La société Caterpillar entend quant à elle vous saisir d'un mémoire en intervention, qui met aussi en cause la question de la tenue vestimentaire. Mais ayant été partie devant la cour, elle ne peut être intervenante devant vous. Par suite, son mémoire ne peut s'analyser que comme un pourvoi, qui est en l'occurrence tardif.

Le pourvoi du ministre, assez laconique, critique le motif de l'arrêt par lequel la cour a considéré que l'interdiction litigieuse, par son caractère général et absolu, excédait les

---

1  
*Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.*

sujétions que l'employeur pouvait mettre à la charge de ses salariés dans les circonstances de l'espèce. Nous y voyons, non sans effort de lecture, un moyen d'erreur de droit et un moyen d'inexacte qualification juridique des faits.

Rappelons au préalable qu'en vertu de l'article L. 232-2 du code du travail alors en vigueur, qui figure désormais à l'article R. 4228-20, il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer dans l'entreprise pour être consommées par le personnel des boissons alcooliques, à l'exclusion du vin, de la bière, du cidre, du poiré et de l'hydromel non additionnés d'alcool. La question est donc de savoir si et dans quelles conditions l'employeur peut interdire l'introduction et la consommation de ces quelques boissons alcoolisées pour lesquelles le législateur et, désormais, le pouvoir réglementaire, n'a pas prévu de prohibition de principe.

Nous pensons comme la cour qu'il ne peut le faire par le règlement intérieur qu'en respectant l'article L. 122-35 du code du travail alors en vigueur, devenu l'article L. 1321-3 du code du travail, issu de la loi Auroux du 4 août 1982, qui prévoit que le règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Le ministre laisse entendre que cet article ne serait pas applicable au cas particulier de l'alcool, car l'article L. 230-2 du code du travail alors en vigueur prescrit au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, ce qui lui permettrait ainsi d'interdire purement et simplement l'alcool dans l'entreprise. A titre d'exposé des motifs, le ministre indique vouloir encourager les « politiques de santé publique volontaires et assumées », alors qu'une étude de 2001 qu'il produit révèle que près d'un salarié sur quatre consomme de l'alcool au travail.

Nous ne sommes pas convaincus par cette argumentation. Si l'employeur doit garantir la sécurité et la santé des travailleurs en vertu de l'article L. 230-2, il ne peut le faire, à travers le règlement intérieur, qu'en apportant aux libertés des restrictions proportionnées à cet objectif et justifiées par la nature de la tâche dévolue aux salariés. Les deux textes se combinent tout à fait. L'article L. 230-2 ne permet certainement pas de déroger à l'article L. 122-35.

S'agissant de l'obligation pour les salariés de se soumettre à un alcootest en cas de doute sur leur état d'ébriété, vous avez ainsi jugé que *« eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, ces dispositions ne pourraient être justifiées qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines »*, ce qui vous a conduit à censurer un règlement intérieur qui prévoyait ces contrôles pour tous les salariés (CE, Section, 1<sup>er</sup> février 1980, Ministre du travail c/ Société Peintures Corona, n° 06361, au Rec.). Dans le même esprit, la Cour de cassation a admis de tels tests *« eu égard à la nature du travail confié au salarié »* et au risque que faisait peser sur les tiers un état d'ébriété (Cass. Soc., 22 mai 2002, n° 99-45878, au Bull.).

Il est vrai qu'on trouve un arrêt publié au bulletin de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 octobre 1969 (n° 68-40480, Bull. n° 509), que le ministre n'a d'ailleurs pas cru bon de citer, qui a jugé que, si la législation n'interdit pas l'introduction de certaines boissons alcoolisées, *« il ne s'ensuit pas que l'employeur ne puisse les proscrire toutes s'il estime opportun dans l'intérêt de la discipline d'en prescrire l'interdiction »*. Mais, outre qu'il pose une condition de nécessité pour la *« discipline dans l'entreprise »*, cet arrêt est antérieur à la loi Auroux de 1982 qui a précisément eu pour objet d'encadrer plus strictement les atteintes susceptibles d'être portées aux libertés individuelles des salariés par le règlement intérieur. Les travaux préparatoires de la loi marquent clairement la volonté du législateur de rompre avec la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaissait à ses yeux aux employeurs un trop grand

pouvoir de contrainte, au profit de la jurisprudence du Conseil d'Etat, plus attentive aux libertés individuelles.

Plus récemment, dans un arrêt inédit, la Cour de cassation a admis le licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'était arrêté en véhicule pendant ses heures de travail pour acheter une bouteille de vin et l'avait introduite dans l'entreprise, « en contravention aux dispositions du règlement intérieur » (Cass. Soc., 3 octobre 2001, n° 99-43483). Mais il ne ressort pas de l'arrêt que la légalité du règlement intérieur avait été critiquée, et la doctrine n'a pas manqué d'exprimer ses doutes sur la légalité d'un tel règlement - voyez par exemple l'article de M. Olszak, intitulé « *Mais où sont donc passés le vin et l'hydromel ?* » à la revue de droit du travail (juillet/août 2007, p. 460).

Nous sommes donc d'avis que la cour n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant qu'un employeur ne pouvait légalement interdire par principe l'introduction d'alcool dans l'entreprise, mais devait faire reposer cette interdiction sur la nature des tâches à accomplir et de manière proportionnée.

Et nous pensons qu'elle n'a pas inexactement qualifié les faits de l'espèce en jugeant que la société Caterpillar ne pouvait y procéder en l'occurrence.

Votre contrôle en cassation doit sans doute être entier sur ce sujet, qui touche aux droits et libertés dans l'entreprise et dont la densité juridique est forte. Il s'agit d'apprécier l'existence d'un rapport de proportionnalité entre une mesure restrictive de liberté et un objectif touchant au bon fonctionnement de l'entreprise. Cette pesée repose naturellement en amont sur des éléments factuels que vous pourrez laisser à l'appréciation souveraine des juges du fond.

En l'espèce, les arguments que faisait valoir la société devant la cour ne permettaient pas de justifier l'interdiction générale et absolue figurant dans le règlement. Nombre d'entre eux étaient communs à un grand nombre d'entreprises : la taille importante de

l'établissement, l'obligation de sécurité de l'employeur et la politique générale de prévention du risque alcoolique et des accidents du travail. Le seul argument circonstancié tenait à la dangerosité particulière de l'activité de la société, mais la cour a estimé à juste titre qu'elle n'était pas établie. De nombreux salariés y sont certes affectés à des tâches de conduite d'engins ou à des procès industriels qui peuvent être sources de dangers pour eux et les tiers, mais ces derniers ne présentent rien de spécifique et nombre d'autres salariés ne sont chargés que de tâches administratives. Et l'entreprise n'a à aucun moment démontré que les limitations que l'ancien règlement intérieur introduisait, notamment en termes de volume de consommation, n'aurait pas suffi à éviter des accidents du travail. Nous sommes loin de l'hypothèse soumise à la cour administrative d'appel de Douai, qui a admis une restriction analogue à celle en litige mais concernant une usine classée Seveso II et comportant des points sensibles pour la défense nationale (CAA Douai, 5 juillet 2012, Société AGC France, n° 11DA01214).

De même, nous ne sommes pas dans l'hypothèse de votre décision du 11 avril 2008, Union générale des syndicats pénitentiaires CGT (n° 298059, aux Tables), dans laquelle vous avez admis que le Garde des sceaux interdise la consommation d'alcool dans l'ensemble du périmètre des établissements pénitentiaires. D'une part, l'article D. 220 du code de procédure pénale posait déjà cette prohibition à l'intérieur des zones de détention et il a été complété peu après pour couvrir l'ensemble des établissements pénitentiaires. D'autre part, l'article 3 du décret de 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit lui-même l'application des règles générales du code du travail, sous réserve d'adaptations nécessitées par les spécificités du service. Or, précisément, il s'agissait d'assurer le bon fonctionnement d'un service public très particulier et sensible, dans l'intérêt des personnels et des détenus dont ils ont la garde.

Nous terminerons d'un mot en disant que nous ne sous-estimons pas le problème de l'alcoolémie en entreprise et le risque pénal que peut encourir un employeur qui laisse

un salarié quitter l'entreprise en état d'ébriété (voyez pour une condamnation : Cass. Crim., 5 juin 2007, n° 06-86228). Mais il nous semble, d'une part, que les possibilités d'intervention de l'employeur restent larges, pourvu qu'elles reposent sur la nature des tâches confiées aux salariés ; que, d'autre part, le problème de la responsabilité pénale a d'abord vocation à être réglé par la prévention, la pédagogie et la vigilance, notamment lors des « pots d'entreprise » ; et qu'enfin, seul le législateur voire le pouvoir réglementaire pourrait interdire de manière générale l'introduction d'alcool dans toute entreprise : il suffirait pour ce faire de supprimer les exceptions qui figurent désormais à l'article R. 4228-20 du code du travail concernant le vin, la bière et les quelques autres boissons déjà mentionnées. Il est loisible au ministre requérant de proposer au Premier ministre une modification des textes en ce sens, s'il entend faire prévaloir en toutes circonstances la logique de santé publique au sein de l'entreprise.

**PCMNC au rejet des pourvois et à ce que l'Etat et la société Caterpillar versent chacun aux défendeurs une somme de 1500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.**