

N° 420434
Sté Punch Powerglide Strasbourg

1^{ère} et 4^{ème} chambres réunies
Séance du 17 juin 2019
Lecture du 8 juillet 2019

CONCLUSIONS

M. Charles TOUBOUL, rapporteur public

A quelles conditions l'employeur peut-il restreindre l'alcool dans l'entreprise ? C'est à cette importante question que vous devrez répondre en prenant cette affaire, qui relève bien de la compétence de la juridiction administrative¹ même si c'est un règlement intérieur, celui de la société Punch Powerglide Strasbourg², qui est en litige. Car ce litige est né d'une décision administrative : la demande de l'inspection du travail de retirer de ce règlement intérieur une disposition « tolérance zéro alcool » pour les postes de sûreté et de sécurité ou à risque qu'il énumère ; disposition que l'inspection a estimée trop large et insuffisamment justifiée. L'entreprise, qui a vainement contesté cette décision devant le TA de Strasbourg puis la CAA de Nancy, se pourvoit devant vous.

1. Le cadre juridique de la question, pour partie issu de dispositions anciennes, est assez stratifié.

On ne trouve pas de disposition spécifique à l'alcool au **niveau législatif**³, les textes applicables ne parlant que de santé et sécurité au travail en général, comme l'article L. 4121-1 du code du travail énonçant que l'employeur « *prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». L'article L. 1321-1 prévoit que le règlement intérieur fixe « *les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement...* ». Mais le code précise presque aussitôt, à l'article L. 1321-3, que ce règlement ne peut contenir « *2° Des dispositions apportant 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* ».

Pour être générales, ces dispositions n'en sont pas moins au cœur de la question qui nous occupe, non seulement parce que le principe de proportionnalité qu'elles énoncent est applicable à la consommation d'alcool comme aux autres risques professionnels mais parce que c'est en réalité votre jurisprudence rendue en matière d'alcool, et plus particulièrement votre décision de Section du 1^{er} février 1980 « Corona » -il s'agit d'une entreprise de peinture et non d'un brasseur⁴- que ces dispositions législatives, issues de la loi Auroux, ont « codifiées ».

¹ Jurisprudence dite Corona v. *infra*.

² V. assumant cette zone de superposition, les conclusions de Cl. Landais dans l'affaire de Sect. 23 mars 2012, Sud santé sociaux, n°331805.

³ Notamment du fait des partis de codification qui ont été retenus.

On trouve les dispositions spécifiques à l'alcool au niveau réglementaire. L'article R. 4228-20 dispose en effet qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail », disposition figurant dans notre droit depuis 1914 dont on veut croire qu'elle est moins inspirée par la volonté de protéger les débouchés des producteurs que par celle de bannir les alcools forts de l'entreprise. L'article R. 4228-21 ajoute qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Comme on le voit, ces dispositions sont clairement permissives en autorisant la consommation d'alcool au sein de l'entreprise, pourvu qu'il s'agisse des alcools mentionnés. Elles ne prohibent pas davantage l'imprégnation alcoolique, c'est à dire le fait d'avoir un taux d'alcoolémie supérieur à celui naturellement produit par le corps humain (de 0,2 g/l de sang), que cette alcoolémie soit liée à une consommation pendant le temps de travail ou avant l'arrivée au travail, y compris alors par ingestion d'alcool fort ; la seule limite étant de ne pas atteindre l'état d'ivresse, qui n'est du reste pas précisément défini. Sous ces réserves, la consommation d'alcool semble devoir être regardée comme un droit du salarié.

Et comme la loi et votre jurisprudence se montrent évidemment sourcilleuses sur la proportionnalité des restrictions à ces droits, il devient très difficile pour l'employeur de prévoir des règles en matière d'alcool, y compris dans les entreprises qui ont des activités dangereuses. C'est ce qu'a illustré votre décision du 12 novembre 2012, *Ministre du travail, de l'emploi et de la santé c/ Comité d'entreprise de la société Caterpillar France (n°349365 T.)* en jugeant que, dans cette entreprise, pourtant exposée aux risques, « l'interdiction n'était pas fondée sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque, et excédaient, par suite, par [son] caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer ».

2. La situation nous semble néanmoins avoir évolué depuis cette décision avec une prise de conscience progressive dans notre pays - traditionnellement plus tolérant que d'autres sur les questions d'alcool, y compris au travail - des dangers qu'il représente pour la sécurité et la santé des intéressés et des tiers.

Des travaux conduits par l'INRS ont montré que, même sans atteindre l'état d'ivresse, l'alcool provoque une diminution de vigilance et des réflexes ainsi que des troubles de la vision⁵. Une expertise de l'INSERM consacrée à l'alcool rapporte que 10 à 20 % des accidents du travail lui seraient directement imputable, la plupart d'entre eux survenant chez des personnes non dépendantes⁶. De même, une étude de l'OFDT, montre que lors de la conduite d'un véhicule sous l'influence d'alcool, même sans dépasser les taux autorisés, le risque d'être responsable d'un accident routier mortel est multiplié par 8,5⁷.

Ces constats ont favorisé plusieurs évolutions d'ordre juridique.

⁴ *Ministre du travail c/ Société "Peintures Corona"*, n° 6361, p. 59. V. à sa suite : 8 juillet 1988, *Sté Comptoir Lyon Alemand*, n°71484, 71542, T. V. aussi Cass. soc., 22 mai 2002, pourvoi n° 99-45.878, Bull. 2002, V, n° 176, 24 février 2004, pourvoi n° 01-47.000, Bull. 2004, V, n° 60 ; 31 mars 2015, pourvoi n° 13-25.436, Bull. 2015, V, n° 69 ; 28 mai 2003, pourvoi n° 02-40.273, Bull. 2003, V, n° 178.

⁵ Reprise sur son site : <http://www.inrs.fr/risques/addictions/effets-sante.html>.

⁶ Même site.

⁷ <https://www.ofdt.fr/populations-et-contextes/drogues-et-securite-routiere/>.

Peu avant votre décision Caterpillar, **la loi du 20 juillet 2011** a d'abord modifié les dispositions relatives aux services de santé au travail en leur confiant désormais explicitement le soin « *de prévenir la consommation d'alcool dans l'entreprise* » (L. 4622-2 du code du travail), qui est donc bien identifiée par le législateur comme un facteur de risque en soi, indépendamment des activités de l'entreprise et des emplois occupés.

Ensuite, en réaction à votre décision Caterpillar de 2012, perçue comme limitant exagérément la capacité de l'employeur à régler la consommation d'alcool, un **décret du 1^{er} juillet 2014** a introduit de nouvelles dispositions à l'article R. 4228-20 du code du travail pour prévoir que « *Lorsque la consommation de boissons alcoolisées (...) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché* ». Ainsi, sans remettre en cause le principe de proportionnalité des restrictions, qu'il n'avait ni les moyens ni l'envie d'écarter - les organisations syndicales y étant pour la plupart très attachées - le pouvoir réglementaire a souligné le droit et même l'obligation de l'employeur de prévoir dans son règlement intérieur les dispositions de prévention nécessaires.

Cette intervention réglementaire, qui cite l'article L.4121-1 sur les obligations de protection incombant à l'employeur, nous semble avoir été conçue pour rétablir une certaine cohérence entre la responsabilité qui est la sienne et les moyens dont il dispose en la matière⁸. Si sa responsabilité pénale n'est susceptible d'être engagée que pour méconnaissance directe des dispositions du code du travail ou dans les cas les plus graves où sa carence constitue une mise en danger de la vie d'autrui, sa responsabilité civile peut quant à elle être très facilement retenue. Elle a en effet pour fait générateur tout manquement à son obligation de sécurité, elle même conçue de manière extensive par le **juge judiciaire**, puisqu'il en fait traditionnellement une obligation de résultat (Cass. soc.11 avril 2002, bull.civ V, n° 127). Par ce décret de 2014, le pouvoir réglementaire a ainsi entendu donner à l'employeur des moyens de prévenir effectivement les accidents dont il est de toute façon comptable, ensuite, devant le juge de la responsabilité au cas où ceux-ci surviennent.

Depuis l'intervention de ce texte, la jurisprudence judiciaire en matière d'obligation de sécurité a, il est vrai, esquissé une évolution vers une obligation de moyens renforcée en permettant à l'employeur de s'exonérer dans les cas où il aurait pris toutes les mesures de précaution requises (en tout cas en matière de risques psycho-sociaux et de harcèlement moral: v. l'arrêt dit « **Air France** », du **25 novembre 2015**, n° 14-24.444 ; v. depuis, 1^{er} juin 2016, n° 14-19702 et 1^{er} février 2017, n° 15-24166). Si cette évolution devait concerner les accidents liés à l'alcool au travail, les dispositions réglementaires ajoutées en 2014 entendant redonner des marges à l'employeur n'en seraient que confortées : le règlement

⁸ Les règles applicables disposant d'assises conventionnelles et constitutionnelles : Directive européenne 89/391/CEE 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 ; Préambule de la Constitution de l'OIT, conventions de l'OIT n° 155 du 22 juin 1981 sur la santé et la sécurité des travailleurs, la DUDHC de 1948, la Constitution de l'OMS, la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le conseil d'administration du BIT, de la Charte sociale du Conseil de l'Europe et la Charte des droits fondamentaux de l'UE du 12 déc. 2007.

intérieur, en lien avec le document unique d'identification des risques, ayant en effet vocation à recueillir les mesures de précaution dont il doit justifier s'il veut éviter d'engager sa responsabilité.

3. Vous n'avez pas encore eu l'occasion de tenir compte de ces évolutions du cadre juridique depuis 2012. Et bien que les dispositions réglementaires introduites en 2014 ne soient pas applicables à l'affaire d'aujourd'hui -l'injonction de l'inspection du travail en litige ayant été formulée en 2013- ce décret se voulait essentiellement interprétatif de ce qui résultait déjà de l'état du droit et nous pensons que pouvez utilement **faire la synthèse des règles applicables** autour de deux rééquilibrages.

La première touche aux principes généraux qui régissent l'intervention de l'employeur en matière d'alcool dans l'entreprise. Il s'agirait de rappeler qu'à côté du principe de proportionnalité des restrictions qu'il peut décider, figure la responsabilité civile et même parfois pénale qu'il encourt lorsqu'il ne prend pas toutes les mesures nécessaires. Cela conduirait ainsi à placer l'insertion de dispositions dans ce règlement sous l'égide non plus seulement de la liberté des travailleurs mais aussi de la nécessité d'assurer leur protection contre les risques professionnels.

Le second rééquilibrage concerne les marges de manœuvre qui en découleraient concrètement pour le règlement intérieur de l'entreprise. Vous pourriez ainsi rappeler, pour contrebalancer l'impression d'un quasi-ensemble vide qu'a pu donner votre décision Caterpillar de 2012⁹, qu'il y a bien place pour des mesures limitant voire interdisant cette consommation et, en cas de danger caractérisé pour le salarié ou pour les tiers, pour des interdictions de toute imprégnation alcoolique des salariés concernés¹⁰.

Il y aurait là, croyons-nous, une clarification utile de ce qu'en matière d'alcool au travail, « *il n'est pas interdit d'interdire* ».

3. Mais bien sûr, en veillant à ce que les restrictions prévues restent proportionnées. Et l'affaire que vous avez à juger aujourd'hui est intéressante sur les conditions dans lesquelles cette exigence doit être appréciée.

La société Punch Powerglide, qui compte un peu plus de 1000 salariés, fabrique des équipements automobiles. Au sein du département fonderie, les salariés manipulent de l'aluminium liquide, dont la température de fusion atteint 700° C. Le règlement litigieux prévoit une interdiction totale de consommation d'alcool, dite « tolérance zéro alcool » pour 23 catégories de postes « de sûreté et de sécurité », y compris hors temps et lieu de travail, des contrôles d'alcoolémie pouvant constater une consommation antérieure à la prise de poste.

⁹ Les restrictions n'ayant en effet été admises que dans des cas extrêmes : v. pour les tests salivaires de détection de drogue sur des postes « hyper-sensibles drogue et alcool » (5 déc. 2016, Sté Sogea, n°394178 T.) ; ou pour l'administration pénitentiaire (11 avril 2008, Union générale des syndicats pénitentiaires CGT, 298059 T). V. pour la même approche restrictive dans la jurisprudence de la CEDH (7 Nov. 2002 n° 58341/00 ; 9 mars 2004, n° 46210/99).

¹⁰ Soc. 27 mars 2012, n°10-19.915, Bull. 2012, V, n° 106.

Pour donner raison à l'inspectrice du travail qui avait demandé le retrait de ces dispositions, la cour s'est fondée sur deux éléments : l'un touchant à la manière dont le champ de l'interdiction avait été défini et l'autre à la manière dont il avait été motivé.

Elle a jugé sur le premier point que le règlement intérieur ne définissait pas avec précision les postes concernés, qu'il se contentait d'évoquer leurs caractéristiques générales comme des " postes de sûreté et de sécurité ou à risque " puis d'établir une liste des " postes de conduite ", des " postes de maintenance " et des " autres postes " et que, plus que des postes, le règlement visait en réalité des métiers. Mais nous ne pensons pas qu'une définition des postes concernés par métier soit par principe contraire à l'exigence de proportionnalité et à ce titre légalement exclue. Dans une entreprise qui ne présenterait pas de risque particulier ou même dans une entreprise à risque mais dont le règlement intérieur viserait des métiers qui n'en présentent aucun, comme les métiers dits « administratifs » (secrétaires, comptables... juristes !), un employeur ne pourrait sans doute pas se contenter de viser l'ensemble de ces catégories puisqu'elles ne sont pas, par nature, exposées. Mais lorsque l'on est face à une entreprise à risque et des métiers à risque comme en l'espèce -il est notamment question de conducteurs d'engins dangereux ou d'utilisateurs de plates-formes élévatrices- il nous semble que la définition des emplois concernés par métier peut suffire. C'est donc une affaire d'espèce et non de principe et un règlement intérieur n'est pas illégal au seul motif qu'il aurait dressé une liste de métiers plutôt que de postes¹¹.

La cour s'est fondée d'autre part, sur le fait qu'en termes de justification des restrictions, l'entreprise s'appuyait sur le document unique d'évaluation des risques professionnels auquel il n'était fait aucune référence dans le règlement intérieur litigieux. Or, le principe de proportionnalité est une question de fond et non de forme. Ce qui importe est que l'employeur puisse démontrer l'existence d'un risque en cas de contestation et non qu'il ait pris soin d'écrire noir sur blanc dans le règlement intérieur lui-même -ou même dans un document auquel il se référerait- les motifs de cette restriction. La cour a raisonné comme s'il existait une obligation formelle de motivation telle qu'on peut en connaître dans certains domaines (v. par. ex les articles L. 2213-1-1 et L.2213-2 du CGCT). Mais aucune disposition équivalente n'existe dans le code du travail.

Sur ces deux points, la cour nous semble avoir ainsi enfermé son appréciation dans un cadre qui ne s'imposait pas. Nous vous invitons donc à censurer son arrêt pour erreur de droit afin qu'elle réexamine le dossier sans condition préalable.

Mais que la société Punch Powerglide ne se réjouisse pas trop vite car votre décision ne commande en rien l'issue du litige. Les justifications de l'entreprise étaient certes sérieuses en l'espèce puisqu'elle faisait état, sur les deux années précédentes, de la forte accidentalité du travail qui l'affectait -62 blessures ou coupures, dont celle d'un doigt, ayant entraîné 157 jours d'arrêts de travail au total- ; diverses brûlures, qui ont même, pour un de ses salariés, entraîné le décès ; sans compter 15 accidents impliquant des véhicules entraînant 37 jours d'arrêts de travail en quatre ans. Mais ces justifications et ces risques sont à relier plus

¹¹ Même si le code parle de « tâche », ce qui doit nécessairement être entendu de manière générique, sauf à exiger que les règlements intérieurs décomposent dans chaque poste les tâches matérielles à effectuer.

précisément aux catégories mentionnées dans son règlement intérieur. C'est ce qui lui appartiendra de faire et aux juges d'appel d'apprécier après renvoi si vous nous suivez.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt, au renvoi de l'affaire à la cour et à ce qu'une somme de 3 000 euros soit mise à la charge de l'Etat au titre des frais exposés.