

Conseil d'État

N° 420434

ECLI:FR:CECHR:2019:420434.20190708

Mentionné dans les tables du recueil Lebon

1ère et 4ème chambres réunies

Mme Bénédicte Fauvarque-Cosson, rapporteur

M. Charles Touboul, rapporteur public

SCP FABIANI, LUC-THALER, PINATEL, avocat(s)

lecture du lundi 8 juillet 2019

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

La société Punch Powerglide Strasbourg a demandé au tribunal administratif de Strasbourg d'annuler pour excès de pouvoir les articles 2 et 7 de la décision du 21 février 2013 par lesquels l'inspectrice du travail de la 7ème section de l'unité territoriale du Bas-Rhin a exigé le retrait du dernier alinéa de l'article 3 de son règlement intérieur et de la disposition relative à la " tolérance zéro alcool " figurant dans l'annexe à ce règlement intérieur relative aux contrôles d'ébriété. Par un jugement n° 1301524 du 7 avril 2016, le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté sa demande.

Par un arrêt n° 16NC01005 du 6 mars 2018, la cour administrative d'appel de Nancy a rejeté l'appel formé par la société Punch Powerglide Strasbourg contre ce jugement en tant qu'il rejetait ses conclusions tendant à l'annulation de l'article 7 de la décision du 21 février 2013.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 7 mai et 7 août 2018 et le 15 mars 2019 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la Société Punch Powerglide Strasbourg demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à son appel ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;

- le code de justice administrative.

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Jean-Luc Nevache, conseiller d'Etat,

- les conclusions de M. Charles Touboul, rapporteur public.

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Fabiani, Luc-Thaler, Pinatel, avocat de la société Punch Powerglide Strasbourg ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société Punch Powerglide Strasbourg, spécialisée dans la fabrication d'équipements pour automobile, a révisé son règlement intérieur dont la nouvelle version, entrée en vigueur le 20 novembre 2012, comprend une " annexe au règlement intérieur concernant les contrôles d'état d'ébriété " dont il résulte que les salariés occupant des " postes de sûreté et de sécurité ou à risque ", tels que définis par cette annexe, sont soumis à une " tolérance zéro alcool ". En application de l'article L. 1322-1 du code du travail, qui prévoit que l'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions d'un

règlement intérieur contraires notamment à l'article L. 1321-3 du même code, l'inspectrice du travail de la 7ème section de l'unité territoriale du Bas-Rhin a, par l'article 7 de sa décision du 21 février 2013, exigé le retrait de la disposition relative à la " tolérance zéro alcool " figurant dans cette annexe. La société a demandé l'annulation, dans cette mesure, de la décision de l'inspectrice du travail au tribunal administratif de Strasbourg, qui a rejeté sa demande par un jugement du 7 avril 2016. Elle se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 6 mars 2018 par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a rejeté l'appel qu'elle avait formé contre ce jugement.

2. Aux termes de l'article L. 1321-1 du code du travail : " Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : / 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 (...) ". Aux termes de l'article L. 1321-3 de ce code : " Le règlement intérieur 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 (...) ". Aux termes du premier alinéa de l'article L. 4121-1 du même code : " L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ". Aux termes de l'article R. 4228-20 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable : " Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ". Enfin, aux termes de l'article R. 4228-21 de ce code : " Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ".

3. Il résulte de ces dispositions, d'une part, que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Il en résulte, d'autre part, que l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.

4. Si, lorsqu'il prévoit une telle interdiction dans le règlement intérieur de l'entreprise, l'employeur doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, il n'en résulte ni que le règlement ne pourrait légalement fixer la liste des salariés concernés par référence au type de poste qu'ils occupent, ni que le règlement devrait comporter lui-même cette justification. Par suite, la cour administrative d'appel de Nancy a commis une erreur de droit en se fondant, pour estimer que la société requérante n'apportait pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes mentionnés par l'annexe au règlement intérieur, sur la circonstance qu'elle s'était bornée à établir la liste de ces postes, tels que conducteurs d'engins de certains types, utilisateurs de plates-formes élévatrices, électriciens ou mécaniciens. Elle a, de même, commis une erreur de droit en estimant que, pour établir le caractère proportionné de l'interdiction

imposée aux salariés occupant les postes ainsi listés, la société ne pouvait se prévaloir du document unique d'évaluation des risques professionnels, dès lors que le règlement intérieur n'y comportait aucune référence.

5. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de son pourvoi, la société Punch Powerglide Strasbourg est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

6. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 000 euros à verser à la société Punch Powerglide Strasbourg au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 6 mars 2018 est annulé.

Article 2 : L'affaire est renvoyée à la cour administrative d'appel de Nancy.

Article 3 : L'Etat versera à la société Punch Powerglide Strasbourg une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à la société Punch Powerglide Strasbourg et à la ministre du travail.

Abstrats : 61-03-05 SANTÉ PUBLIQUE. LUTTE CONTRE LES FLÉAUX SOCIAUX. LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME. - POSSIBILITÉ POUR L'EMPLOYEUR, LORSQUE LA CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLISÉES EST SUSCEPTIBLE DE PORTER ATTEINTE À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS, DE PRENDRE DES MESURES PROPORTIONNÉES AU BUT RECHERCHÉ - 1) APPLICATION - POSSIBILITÉ EN CAS DE DANGER PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ POUR LES SALARIÉS OU POUR LES TIERS, D'INTERDIRE TOUTE IMPRÉGNATION ALCOOLIQUE DES SALARIÉS CONCERNÉS - EXISTENCE [RJ1] - 2) INTERDICTION PRÉVUE DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR - EMPLOYEUR DEVANT ÊTRE EN MESURE D'ÉTABLIR QUE CETTE INTERDICTION EST JUSTIFIÉE PAR LA NATURE DES TÂCHES À ACCOMPLIR ET PROPORTIONNÉE AU BUT RECHERCHÉ - CONSÉQUENCE - RÈGLEMENT INTÉRIEUR DEVANT COMPORTER LUI-MÊME CETTE JUSTIFICATION - ABSENCE - POSSIBILITÉ DE FIXER LA LISTE DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR RÉFÉRENCE AU TYPE DE POSTE QU'ILS OCCUPENT - EXISTENCE.

66-03-01 TRAVAIL ET EMPLOI. CONDITIONS DE TRAVAIL. RÈGLEMENT INTÉRIEUR.

- RÈGLEMENT INTÉRIEUR INTERDISANT TOUTE IMPRÉGNATION ALCOOLIQUE DE SALARIÉS OCCUPANT CERTAINS POSTES - 1) PRINCIPE - EMPLOYEUR DEVANT ÊTRE EN MESURE D'ÉTABLIR QUE CETTE INTERDICTION EST JUSTIFIÉE PAR LA NATURE DES TÂCHES À ACCOMPLIR ET PROPORTIONNÉE AU BUT RECHERCHÉ - 2) MODALITÉS - RÈGLEMENT INTÉRIEUR DEVANT COMPORTER LUI-MÊME CETTE JUSTIFICATION - ABSENCE - POSSIBILITÉ DE FIXER LA LISTE DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR RÉFÉRENCE AU TYPE DE POSTE QU'ILS OCCUPENT - EXISTENCE.

Résumé : 61-03-05 1) Il résulte des articles L. 1321-1, L. 1321-3, L. 4121-1, R. 4228-20 et R. 4228-21 du code du travail, d'une part, que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Il en résulte, d'autre part, que l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés... 2) Si, lorsqu'il prévoit une telle interdiction dans le règlement intérieur de l'entreprise, l'employeur doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, il n'en résulte ni que le règlement ne pourrait légalement fixer la liste des salariés concernés par référence au type de poste qu'ils occupent, ni que le règlement devrait comporter lui-même cette justification.... ,Commet une erreur de droit la cour administrative d'appel qui se fonde, pour estimer que la société requérante n'apportait pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes mentionnés par l'annexe au règlement intérieur, sur la circonstance qu'elle s'était bornée à établir la liste de ces postes, tels que conducteurs d'engins de certains types, utilisateurs de plates-formes élévatrices, électriciens ou mécaniciens. Elle a, de même, commis une erreur de droit en estimant que, pour établir le caractère proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes ainsi listés, la société ne pouvait se prévaloir du document unique d'évaluation des risques professionnels, dès lors que le règlement intérieur n'y comportait aucune référence.

66-03-01 1) Il résulte des articles L. 1321-1, L. 1321-3, L. 4121-1, R. 4228-20 et R. 4228-21 du code du travail, d'une part, que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Il en résulte, d'autre part, que l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.... ...Lorsqu'il prévoit une telle interdiction dans le règlement intérieur de l'entreprise, l'employeur doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par

la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché...),2) Il n'en résulte ni que le règlement ne pourrait légalement fixer la liste des salariés concernés par référence au type de poste qu'ils occupent, ni que le règlement devrait comporter lui-même cette justification... Commet une erreur de droit la cour administrative d'appel qui se fonde, pour estimer que la société requérante n'apportait pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes mentionnés par l'annexe au règlement intérieur, sur la circonstance qu'elle s'était bornée à établir la liste de ces postes, tels que conducteurs d'engins de certains types, utilisateurs de plates-formes élévatrices, électriciens ou mécaniciens. Elle a, de même, commis une erreur de droit en estimant que, pour établir le caractère proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes ainsi listés, la société ne pouvait se prévaloir du document unique d'évaluation des risques professionnels, dès lors que le règlement intérieur n'y comportait aucune référence.

[RJ1] Rapp., CE, Section, 1er février 1980, *Ministre du travail c/ Société Peintures Corona*, n° 6361, p. 59 ; CE, 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. pp. 994-1010. Rapp., CE, 5 décembre 2016, *Société Sogea Sud*, n° 394178, p. 538.