

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 8 juin 2011

**N° de pourvoi: 10-30162 10-30163 10-30164 10-30165 10-30166 10-30167 10-30168
10-30169 10-30170 10-30171**

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que M. X... et neuf autres salariés ont été engagés par la société SEIA, filiale du groupe Dunlop aux droits de laquelle vient la société Goodyear Dunlop Tires France à la suite d'une opération de fusion-absorption ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes visant notamment à obtenir, sur le fondement du principe à travail égal, salaire égal, des rappels de salaires au titre de primes liées au travail posté perçues par les salariés d'autres établissements de l'entreprise ; qu'un des salariés, M. Z..., a par ailleurs contesté son licenciement pour faute grave devant la cour d'appel ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'accueillir les demandes de rappel de salaires, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent, par accord collectif d'entreprise, convenir que certaines conditions de travail et les avantages y afférents seront définis au niveau de chaque établissement sous réserve, d'une part, de ne pas introduire de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail et, d'autre part, qu'une négociation soit possible avec les représentants des organisations syndicales au sein de chaque établissement ; que, dans une telle hypothèse, l'appartenance du salarié à un établissement déterminé constitue, au regard des matières relevant de la responsabilité des établissements, à elle seule un élément objectif justifiant une différence de situation par rapport aux salariés travaillant dans d'autres établissements ; qu'au cas présent, l'accord inter-entreprises du 22 décembre 2003 conclu entre les sociétés Dunlop France, Goodyear France et Seia et les organisations syndicales représentatives de ces trois entreprises prévoyait que, à compter de la fusion de ces trois entreprises au sein de la société Goodyear Dunlop Tires France devant intervenir le 31 décembre 2003 et jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution, le statut collectif en vigueur au sein de chaque établissement serait maintenu ; que l'article 2. 5 de l'accord de substitution conclu le 21 janvier 2005 stipule que " l'ensemble des questions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, dont

notamment les conditions de travail, relèvent des accords d'établissement " ; que l'article 2. 1. 4 du même accord stipule que " les primes correspondant aux postes de travail et qui relèvent des conditions d'exercice du poste, des conditions de travail... sont du ressort des établissements respectifs " et que " leur nature, leur montant, leurs modalités de calcul et de paiement relèvent de la responsabilité des établissements " ; qu'il résulte de ce texte que les conditions de travail, notamment celles relatives au travail posté, et les primes y afférentes avaient vocation à être définies au sein de chacun des établissements de la société Goodyear Dunlop Tires France ; que la société Goodyear Dunlop Tires France exposait qu'une négociation avait été engagée au sein de l'établissement de Riom pour les nouvelles modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail notamment celles relatives au personnel posté ; qu'il résultait de ces dispositions conventionnelles que les salariés de l'établissement de Riom se trouvaient du seul fait de leur appartenance à cet établissement dans une situation objectivement différente de celle des salariés des autres établissements au regard des conditions relatives au travail posté et aux primes y afférentes ; qu'en faisant droit aux demandes de rappels de primes formulées par les salariés, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles susvisés, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail, et, par fausse application le principe " à travail égal, salaire égal " ;

2°/ que la société Goodyear Dunlop Tires France insistait dans ses écritures sur le fait qu'avant l'absorption des sociétés Goodyear France et Sia, les conditions relatives au travail posté étaient définies au sein de la société Dunlop France, société absorbante, par des accords d'établissements, de sorte qu'il n'existait aucune norme d'entreprise relative au travail posté dont pouvaient se prévaloir les salariés des sociétés absorbées ; qu'elle produisait aux débats, d'une part, le protocole d'accord sur les modalités d'aménagement du temps de travail du personnel posté de l'établissement de Dunlop Montluçon en date du 30 mars 2001 ainsi que son avenant en date du 28 février 2007 et, d'autre part, le protocole d'accord du 22 avril 2000 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail de l'établissement de Dunlop, Amiens comportant un titre III consacré au " personnel posté " ; qu'en estimant néanmoins que les conditions relatives au travail posté auraient été définies au niveau de l'entreprise et non au niveau des établissements, sans caractériser l'existence d'une norme collective applicable à l'ensemble de l'entreprise absorbante dont pouvaient se prévaloir les salariés des sociétés absorbées, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des accords d'établissements susvisés et des articles 1134 du code civil, L. 2254-1 et L. 2261-14 du code du travail ; Mais attendu qu'un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant relevé, d'une part, que les salariés concernés des différents établissements de l'entreprise accomplissaient un travail égal ou de valeur égale, et d'autre part que, ni les activités exercées dans les différents établissements, ni les modalités d'organisation du travail posté, n'étaient de nature à justifier la différence de traitement concernant les primes de poste de jour et de nuit, le bénéfice de celles-ci étant lié à la pratique du travail posté, la cour d'appel a exactement décidé que les salariés de l'établissement de Riom de l'entreprise ne pouvaient être privés de ces primes applicables aux salariés des deux autres établissements de l'entreprise ; que le moyen, qui manque en fait dans sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Et sur le second moyen relatif au seul pourvoi n° B 10-30. 171 :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de M. Z... ne reposait pas sur une faute grave, alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des

autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un ; que commet une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, le salarié qui, en raison de la nature des travaux qu'il effectue, expose, de par son état d'ébriété, les personnes ou les biens à un danger ; que l'employeur, tenu en matière de prévention d'une obligation de sécurité de résultat, ne saurait être tenu d'attendre la réitération du comportement ou la réalisation effective du risque ; qu'au cas présent, la société Goodyear Dunlop Tires France faisait valoir, sans être contredite, que M. Z... était affecté à des travaux requérant l'utilisation d'outils " râpants " et de machines potentiellement dangereuses, notamment des meuleuses pneumatiques, et que son état d'ébriété l'exposait ainsi que ses collègues de travail à un danger pour leur santé et leur sécurité (arrêt p. 16 al. 3) ; que la cour d'appel a elle-même constaté que la société exposante était bien fondée, au regard des dispositions de son règlement intérieur l'autorisant à imposer des contrôles d'alcoolémie sur " les salariés occupés à des travaux dangereux dans les cas où l'imprégnation alcoolique peut constituer un danger ", à imposer à M. Z... le contrôle d'alcoolémie qui s'était révélé positif (arrêt p. 18 al. 1-3) ; qu'il résultait de ces constatations qu'en effectuant son travail sous l'empire d'un état d'ébriété M. Z... avait exposé les personnes et les biens à un danger et que ce comportement justifiait la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'en écartant néanmoins la faute grave en se fondant sur des motifs inopérants tirés de l'ancienneté du salarié, de l'absence d'état d'ébriété au travail de M. Z... dans le passé et de l'absence de répercussion, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations en violation du texte susvisé et des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'état d'ébriété du salarié sur le lieu de travail n'avait pas eu de précédent et qu'il n'avait eu aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la cour d'appel, qui a tenu compte de l'ancienneté du salarié, a pu décider que la faute grave n'était pas caractérisée ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Goodyear Dunlop Tires France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne également à payer aux dix salariés la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens communs produits aux pourvois n° S 10-30. 162 à B 10-30. 171 par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Goodyear Dunlop Tires France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION (commun aux 10 pourvois)

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'avoir alloué à chacun des 10 salariés défendeurs aux pourvois une somme à titre de rappel de salaire sur prime de poste de jour de janvier 2004 à décembre 2008, une somme à titre de rappel de salaire sur prime de postes de nuit de janvier 2004 à décembre 2008 et une somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés correspondante ;

AUX MOTIFS QU'« en application des dispositions de l'article L 132-8 précité, en l'absence de conclusion d'un nouvel accord dans le délai d'un an, les salariés de l'entreprise absorbée sont fondés à revendiquer le bénéfice des dispositions conventionnelles en vigueur au sein de la société absorbante à compter de la date à laquelle ils deviennent salariés de cette société. En l'espèce, il résulte des éléments

versés aux débats que des primes de poste (3x8'2 8p, permanent du matin), des primes de poste de nuit et des indemnités d'intempéries étaient, avant la fusion, prévues au sein des établissements de Montluçon et d'Amiens Sud de la société DUNLOP France. Il ne peut être soutenu qu'il s'agirait d'avantages décidés seulement au sein de ces deux établissements. Il est, en effet, versé aux débats un « avis au personnel » émanant de la direction des ressources humaines de la société DUNLOP France qui fait état des mesures arrêtées à la suite de la négociation annuelle 2002 (augmentation des salaires « de l'ensemble du personnel », augmentation des primes de poste de jour et de nuit). Ce document démontre que les avantages litigieux résultent de négociations suivies et de décisions prises au niveau de l'entreprise elle-même, et non au niveau des établissements. Il est, en revanche, constant qu'au moment de la fusion, ces primes n'étaient pas en vigueur au sein de la société SEIA qui n'était pas un établissement de la société DUNLOP France. L'accord Inter-Entreprises du 22 décembre 2003 comporte les dispositions suivantes : « 3. Maintien des statuts collectifs à compter du 31 décembre 2003, date effective prévue de la fusion sociale des trois entreprises et jusqu'au 31 mars 2005, date d'expiration de la période de quinze mois fixée par le code du travail et la jurisprudence, les salariés des sociétés Dunlop France, Goodyear France et SEL4 présents au 31 décembre 2003, continueront à bénéficier de l'application des statuts collectifs qui étaient en vigueur, dans leur entreprise et dans leur établissement respectifs à la date de la fusion. Ces statuts collectifs, mis en cause par la fusion et par d'éventuelles dénonciations par les sociétés Dunlop France, Goodyear France ou SEIA respectivement dans chacune des trois sociétés, de dispositions existantes soit sous forme d'accord d'entreprise, soit d'accord d'établissement, soit d'usages plus ou moins formalisés, resteront en vigueur jusqu'au 31 mars 2005 au plus tard, ou jusqu'à la date d'entrée en vigueur de nouveaux accords intervenus entre les parties dans le cadre de la société Goodyear Dunlop Tires France. 4. Avantages acquis à titre individuels Dans le cas où aucun accord de substitution ne viendrait remplacer tel ou tel accord collectif mis en cause ou dénoncé dans le cadre de la fusion au terme du délai de 15 mois, les salariés des sociétés Dunlop France, Goodyear et SEL4 présents à la date de la fusion dans chacune des trois entreprises, conserveront les avantages individuels liés à l'exercice de leur contrat de travail dont ils ont déjà eu le bénéfice tels qu'ils seront constatés au 31 mars 2005 au plus tard'. Il n'est pas contesté que ces primes et indemnités ont été maintenues au sein des seuls établissements concernés pendant la période transitoire. Le 21 janvier 2005, un accord d'entreprise a été signé au sein de la société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE qui prévoit en son article 2. 1. 4 intitulé « primes liées au poste de travail » : « Les primes correspondant aux postes de travail, et qui relèvent des conditions d'exercice du poste, des conditions de travail, et de la manière dont sont calculées les éventuelles primes d'activité (productivité, rendement, variable des commerciaux, etc.) sont du ressort des établissements respectifs. Leur nature, leur montant, leurs modalités de calcul et de paiement relèvent de la responsabilité des établissements. (...) ». Il résulte des éléments versés aux débats qu'à l'issue de la période transitoire, les avantages litigieux ont été maintenus au sein des établissements de Montluçon et d'Amiens Sud et que l'établissement de Riom en est resté privé, en l'absence d'accord au sein de cet établissement. Cependant, si, un accord d'entreprise peut prévoir qu'au sein de ses établissements, compte tenu de leurs caractéristiques, des modalités de rémunération spécifiques seront déterminées par voie d'accords d'établissement, il reste qu'aucune différence de traitement ne peut être instituée entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale à moins qu'elle repose sur des raisons objectives. En l'espèce, pour justifier cette différence de traitement, l'employeur fait valoir que les différents établissements se trouveraient dans des situations différentes et il invoque le fait que l'établissement de Montluçon est en « 3x8 plus équipe de suppléance », ceux d'Amiens Nord et de Montluçon en « 3x8 plus équipe de

suppléance », tandis que celui de Riom est en « 3x8 avec équipe de suppléance ». Il invoque aussi le fait que l'établissement de Riom a pour activité le rechapage de pneumatiques tandis que les autres ont pour activité la fabrication de pneumatiques. Toutefois, ni les activités exercées ni les modalités d'organisation du travail posté ne sont de nature à justifier la différence de traitement concernant les primes de postes de jour et de nuit alors que le bénéfice de celles-ci est lié à la pratique du travail posté. Il en est de même pour l'indemnité intempéries qui est destinée à indemniser la sujétion résultant du travail effectué en étant exposé aux intempéries. Il n'est ni démontré ni soutenu que les salariés de l'établissement de Riom n'effectueraient pas un travail égal ou de valeur égale à celui accompli par les salariés des autres établissements de la société. Il s'ensuit, en l'absence de justification objective, que l'employeur ne pouvait priver les salariés appartenant à l'établissement de Riom des avantages litigieux sans enfreindre le principe « à travail égal, salaire égal ». – Les rappels de salaire – Le salarié sera accueilli dans ses prétentions, l'employeur ne discutant pas les sommes réclamées qui, vérifiées au vu des pièces justificatives produites, s'avèrent exactes et justifiées » ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « sur les primes : que les primes existaient avant la fusion dans la société DUNLOP FRANCE pour les établissements de MONTLUCON et DUNLOP AMIENS ; que DUNLOP FRANCE a absorbé GOODYEAR FRANCE et SEIA RIOM au 31 décembre 2003 ; que ces primes n'ont pas été remises en cause par la fusion ; que des primes sont maintenues pendant la période de négociation de 15 mois (1er janvier 2004- mars 2005) ; qu'à la fin de la période de négociation les primes sont toujours maintenues dans la société SA GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE ; qu'en conséquence le Conseil ordonne le maintien des primes jour 3 x 8, poste de nuit et congés payés afférents à parfaire à la date du 31 décembre 2003 » (jugement p. 5) ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent, par accord collectif d'entreprise, convenir que certaines conditions de travail et les avantages y afférents seront définis au niveau de chaque établissement sous réserve, d'une part, de ne pas introduire de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail et, d'autre part, qu'une négociation soit possible avec les représentants des organisations syndicales au sein de chaque établissement ; que, dans une telle hypothèse, l'appartenance du salarié à un établissement déterminé constitue, au regard des matières relevant de la responsabilité des établissements, à elle seule un élément objectif justifiant une différence de situation par rapport aux salariés travaillant dans d'autres établissements ; qu'au cas présent, l'accord inter-entreprises du 22 décembre 2003 conclu entre les sociétés DUNLOP FRANCE, GOODYEAR FRANCE et SEIA et les organisations syndicales représentatives de ces trois entreprises prévoyait que, à compter de la fusion de ces trois entreprises au sein de la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE devant intervenir le 31 décembre 2003 et jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution, le statut collectif en vigueur au sein de chaque établissement serait maintenu ; que l'article 2. 5 de l'accord de substitution conclu le 21 janvier 2005 stipule que « l'ensemble des questions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, dont notamment les conditions de travail, relèvent des Accords d'Etablissement » ; que l'article 2. 1. 4 du même accord stipule que « les primes correspondant aux postes de travail et qui relèvent des conditions d'exercice du poste, des conditions de travail ... sont du ressort des établissements respectifs » et que « leur nature, leur montant, leurs modalités de calcul et de paiement relèvent de la responsabilité des établissements » ; qu'il résulte de ce texte que les conditions de travail, notamment celles relatives au travail posté, et les primes y afférentes avaient vocation à être définies au sein de chacun des établissements de la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE ; que la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE exposait qu'une négociation avait été engagée au sein de l'établissement de RIOM pour les nouvelles modalités d'aménagement et

d'organisation du temps de travail notamment celles relatives au personnel posté ; qu'il résultait de ces dispositions conventionnelles que les salariés de l'établissement de RIOM se trouvaient du seul fait de leur appartenance à cet établissement dans une situation objectivement différente de celle des salariés des autres établissements au regard des conditions relatives au travail posté et aux primes y afférentes ; qu'en faisant droit aux demandes de rappels de primes formulées par les salariés, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles susvisés, ensemble l'article L. 2232-16 du Code du travail, et, par fausse application le principe « à travail égal, salaire égal » ; ALORS, D'AUTRE PART, QUE la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE insistait dans ses écritures sur le fait qu'avant l'absorption des sociétés GOODYEAR FRANCE et SEIA, les conditions relatives au travail posté étaient définies au sein de la Société DUNLOP FRANCE, société absorbante, par des accords d'établissements, de sorte qu'il n'existait aucune norme d'entreprise relative au travail posté dont pouvaient se prévaloir les salariés des sociétés absorbées ; qu'elle produisait aux débats, d'une part, le protocole d'accord sur les modalités d'aménagement du temps de travail du personnel posté de l'établissement de DUNLOP MONTLUÇON en date du 30 mars 2001 ainsi que son avenant en date du 28 février 2007 et, d'autre part, le protocole d'accord du 22 avril 2000 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail de l'établissement de DUNLOP AMIENS comportant un Titre III consacré au « personnel posté » ; qu'en estimant néanmoins que les conditions relatives au travail posté auraient été définies au niveau de l'entreprise et non au niveau des établissements, sans caractériser l'existence d'une norme collective applicable à l'ensemble de l'entreprise absorbante dont pouvaient se prévaloir les salariés des sociétés absorbées, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des accords d'établissements susvisés et des articles 1134 du Code civil, L. 2254-1 et L. 2261-14 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

(relatif au seul pourvoi n° B 10-30. 171 concernant Monsieur Z...)

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Z... ne reposait pas sur une faute grave, et d'avoir alloué à ce dernier les sommes de 8. 713, 71 € à titre d'indemnité de licenciement, 3. 227, 90 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 322, 79 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés correspondante, 1. 400, 91 € au titre du salaire pendant la période de mise à pied et 140, 09 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés correspondante ; AUX MOTIFS QU'« aux termes de la lettre du 10 octobre 2008, M. Z... a été licencié pour les motifs suivants : “ (..) le 19 septembre 2008, vous avez pris votre poste de travail à 13 heures. Vers 14 heures 30, à votre retour de pause en compagnie de Monsieur Christian B..., Opérateur de Production, Messieurs Ludovic C... T, votre responsable hiérarchique, et Vincent D..., Responsable Sécurité, ont constaté que vous n'étiez pas en état d'assumer vos fonctions. Le caractère anormal de votre comportement présentait toutes les caractéristiques d'une personne sous l'emprise d'un état alcoolique, en particulier votre haleine chargée et votre état d'excitation. Constatant votre état, ils ont été dans l'obligation de vous interdire de tenir votre poste de travail. Monsieur Vincent D... a contacté immédiatement Monsieur José E..., Responsable de Production qui vous a rejoints dans le bureau de l'encadrement de production. Ce dernier a également constaté que vous n'étiez pas en état de tenir votre poste de travail. Il vous a demandé si vous aviez consommé de l'alcool. Vous lui avez répondu que non. Monsieur José E... vous a fait lecture des alinéas 2 et 3 de l'article VII intitulé Hygiène et Sécurité du règlement intérieur en vigueur dans notre établissement, savoir : (..) Vous exercez la fonction d'opérateur de production. Vous êtes affecté à la réparation intérieure. Dans ce cadre, vous utilisez des outils rapant et des machines qui nécessitent le respect scrupuleux de consignations, notamment les meuleuses pneumatiques. En conséquence, Monsieur José E... vous a demandé de vous

soumettre à un contrôle d'alcoolémie. Avant d'opérer, il vous a proposé de solliciter la présence d'un témoin de votre choix, ce que vous avez décliné. Vous avez donc effectué l'alcootest en présence de Messieurs José E..., Vincent D... et Ludovic C... et de Monsieur Christian B... qui présentait un état d'ébriété identique au votre. L'alcootest s'est révélé positif. Sur cette constatation, Monsieur José E... a pris la décision de vous faire reconduire à votre domicile. Vous avez tout d'abord refusé et avez déclaré vouloir récupérer votre véhicule personnel. Monsieur José E... vous a alors signifié qu'en cas de refus persistant de votre part il se verrait contraint de faire appel à la Gendarmerie. Vous avez finalement accepté d'être raccompagné à votre domicile. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, Monsieur José E... a été contraint de vous signifier votre mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision à intervenir (...). Votre conduite est inadmissible et inacceptable. Elle constitue un manquement grave à la discipline de l'entreprise et est de nature à porter préjudice à la sécurité de notre entreprise. Compte tenu de notre obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité de notre personnel, nous ne pouvons laisser perdurer sans réagir votre comportement, ceci au risque de nous rendre complice de vos agissements et de leurs conséquences pour votre sécurité et celle de vos collègues (...). M. C..., agent de maîtrise, atteste avoir été alerté, le 19 septembre 2009, vers 14h30, par M. D..., responsable sécurité, de " l'état anormal " de M. Z... et avoir constaté " les caractéristiques d'une personne sous l'emprise d'un état alcoolique ", et plus particulièrement, " une haleine chargée à l'alcool ". Il explique s'être rendu dans le bureau de M. E... , responsable de production pour qu'il constate que M. Z... n'était pas en état de tenir son poste de travail, que ce dernier a fait lecture à M. Z... du règlement intérieur et lui a demandé de se soumettre à un contrôle d'alcoolémie avec la possibilité d'être assisté par un témoin. Il précise avoir constaté que le contrôle par alcootest s'est révélé positif. M. D... confirme ces déclarations, rapportant avoir constaté " le comportement anormal " de M. Z... " ainsi que son haleine chargée d'odeurs d'alcool ". M. E... explique aussi avoir constaté par lui-même que M. Z... était " dans un état ayant consommé des boissons alcoolisées ". Ils confirment l'un et l'autre les conditions dans lesquelles il a été procédé au contrôle d'alcoolémie et le résultat positif de celui-ci. Contrairement à ce que soutient M. Z..., ces attestations, précises et concordantes, sont de nature à établir la réalité du grief invoqué, même si elles émanent de supérieurs hiérarchiques. Les attestations de collègues de M. Z... disant qu'il était dans un état normal n'apportent aucun élément de nature à remettre en cause leurs déclarations. Le salarié souligne qu'il s'est écoulé 3 heures entre sa prise de poste et l'invitation qui lui a été faite de se soumettre à un contrôle mais cette durée n'est, en elle-même, pas de nature à établir qu'il n'était pas, ainsi qu'il le soutient, sous l'emprise de l'alcool au moment du contrôle ni à remettre en cause les constatations rapportées dans les attestations. M. Z... n'est pas non plus fondé à soutenir que la matérialité du contrôle d'alcoolémie ne serait pas établie alors qu'il ne conteste pas avoir été soumis au contrôle et que les attestations produites par l'employeur apportent la preuve de celui-ci et de son résultat. Il n'est pas davantage fondé à contester la régularité du contrôle. Le règlement intérieur de l'entreprise prévoit, dans son article VII. 2 qu'il est interdit de pénétrer et de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse et d'y consommer des boissons alcoolisées. L'article VII. 3 dispose que la direction pourra imposer l'alcootest aux salariés occupés à l'exécution de travaux dangereux dans le cas où l'imprégnation alcoolique peut constituer un danger. Il précise que le contrôle sera effectué par un ou des agents habilités, désignés par la direction, que le salarié concerné aura la faculté de solliciter la présence d'un tiers ainsi qu'une contre-expertise. En l'espèce, il n'est pas contesté et il est établi par les attestations produites qu'avant qu'il soit procédé au contrôle d'alcoolémie, les dispositions ci-dessus du règlement intérieur ont été lues à M. Z..., qu'il a été proposé à ce dernier d'être assisté par un témoin puis de demander une contre-expertise et que M. Z... a décliné ces propositions. Il est, en conséquence, suffisamment établi par les

éléments versés aux débats que, le jour des faits, M. Z... se trouvait sous l'emprise de l'alcool. Un tel comportement constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il y a, toutefois, lieu de tenir compte de l'ancienneté du salarié et de ce qu'il n'est pas fait état d'incidents similaires par le passé. Dans la mesure où il n'est ni justifié ni soutenu que la faute commise aurait eu une quelconque répercussion sur la qualité du travail et sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la qualification de faute grave ne peut être retenue. Il s'ensuit que les demandes du salarié au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante et de l'indemnité de licenciement doivent être accueillies tant dans leur principe que dans leur montant, les sommes réclamées n'étant pas contestées dans leur montant et étant conformes aux dispositions légales et conventionnelles applicables, eu égard à l'ancienneté et à la rémunération du salarié. La demande en paiement du salaire pendant la mise à pied sera également accueillie, en l'absence de faute grave » ;

ALORS QU'en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un ; que commet une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, le salarié qui, en raison de la nature des travaux qu'il effectue, expose, de par son état d'ébriété, les personnes ou les biens à un danger ; que l'employeur, tenu en matière de prévention d'une obligation de sécurité de résultat, ne saurait être tenu d'attendre la réitération du comportement ou la réalisation effective du risque ; qu'au cas présent, la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE faisait valoir, sans être contredite, que Monsieur Z... était affecté à des travaux requérant l'utilisation d'outils « râpants » et de machines potentiellement dangereuses, notamment des meuleuses pneumatiques, et que son état d'ébriété l'exposait ainsi que ses collègues de travail à un danger pour leur santé et leur sécurité (Arrêt p. 16 al. 3) ; que la cour d'appel a elle-même constaté que la société exposante était bien fondée, au regard des dispositions de son règlement intérieur l'autorisant à imposer des contrôles d'alcoolémie sur « les salariés occupés à des travaux dangereux dans les cas où l'imprégnation alcoolique peut constituer un danger », à imposer à Monsieur Z... le contrôle d'alcoolémie qui s'était révélé positif (Arrêt p. 18 al. 1-3) ; qu'il résultait de ces constatations qu'en effectuant son travail sous l'empire d'un état d'ébriété Monsieur Z... avait exposé les personnes et les biens à un danger et que ce comportement justifiait la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'en écartant néanmoins la faute grave en se fondant sur des motifs inopérants tirés de l'ancienneté du salarié, de l'absence d'état d'ébriété au travail de Monsieur Z... dans le passé et de l'absence de répercussion, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations en violation du texte susvisé et des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom du 24 novembre 2009