

JUGEMENT

RG N° F 13/01736

Prononcé par mise à disposition au greffe le 20 Septembre 2013

SECTION Industrie

AFFAIRE

Elodie [REDACTED],
Julien [REDACTED],
Rémi [REDACTED],
Aline [REDACTED]
Agissant en qualité de délégués du
personnel CGT,
Syndicat CGT ST Microelectronics
Crolles
contre
SAS STMicroelectronics Crolles 2

Mme Elodie [REDACTED]
M. Julien [REDACTED]
M. Rémi [REDACTED]
Mme Aline [REDACTED]
Agissant en qualité de délégués du personnel CGT
Syndicat CGT STMicroelectronics Crolles 2
850 rue Jean Monnet
38920 CROLLES
Assistés de Me Pierre VALLET (Avocat au barreau de Grenoble)

Syndicat CGT STMicroelectronics Crolles
850 rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex
Représenté par Me Pierre VALLET (Avocat au barreau de Grenoble)

MINUTE N°

DEMANDEURS

JUGEMENT DU
20 Septembre 2013

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

SAS STMicroelectronics Crolles 2
850 rue Jean Monnet
38920 CROLLES
Représentée par M. Frédéric BONTAZ (Adjoint au D.R.H.) assisté de
Me Pierre DONAINT (Avocat au barreau de Lyon)

DEFENDEUR

Notification le : 20 SEP. 2013

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Marie-Dominique VAN KELST, Président, Conseiller Salarié
Jean-Pierre IRUELA, Assesseur, Conseiller Salarié
Laurence BAILLY, Assesseur, Conseiller Employeur
Jean COURION, Assesseur, Conseiller Employeur
Assistés lors des débats de Dominique LEGLISE, Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

PROCÉDURE

le :

à :

Enregistrement de l'affaire : 11 juillet 2013
Récepissé au demandeur : 12 juillet 2013
Citation du défendeur : 15 juillet 2013
Audience de plaidoiries : 06 septembre 2013
Décision prise : Affaire mise en délibéré,
pour prononcé du jugement
le 20 septembre 2013.

Mme Elodie [REDACTED], MM. Julien [REDACTED], Rémi [REDACTED] et Mme Aline [REDACTED] agissant en qualité de délégués du personnel CGT, ainsi que le Syndicat CGT ST Microelectronics Crolles 2, ont saisi le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, section Industrie, à l'encontre de la SAS STMicroelectronics Crolles 2, à l'effet d'obtenir :

Vu les articles L.2313-2 et L.112161 du Code du travail :

- que soit constaté le caractère illicite du test salivaire de dépistage de produits stupéfiants pratiqué sur la personne de M. Jimmy [REDACTED] dans la nuit du 18 au 19 avril 2013,
- qu'il soit ordonné à la SAS STMicroelectronics, sous astreinte de 200 € par jour de retard à compter d'un délai de 8 jours à partir de la notification du jugement, le Conseil se réservant le droit de liquider cette astreinte :
 - . de retirer du dossier personnel de M. Jimmy [REDACTED] le test salivaire réalisé dans la nuit du 18 au 19 avril 2013,
 - . de remettre aux délégués du personnel l'ensemble des tests salivaires de dépistage de produits stupéfiants présents dans la société,
- la condamnation de la SAS STMicroelectronics à verser au Syndicat CGT ST Microelectronics Crolles les sommes de :
 - . 5 000 € à titre de dommages et intérêts au titre de l'article L.2132-3 du Code du travail,
 - . 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.
- que soit prononcée l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

LES FAITS

M. Jimmy [REDACTED] a été surpris dans la nuit du 18 au 19 avril par son supérieur hiérarchique, M. C. [REDACTED] en train de fumer ce qui était supposé être du cannabis. Ce dernier lui a alors imposé un test salivaire. M. [REDACTED] a été licencié pour faute grave le 22 mai 2013.

Le 26 avril 2013, les délégués du personnel de l'établissement de STMicroelectronics Crolles 2 décidaient de faire usage de leur droit d'alerte prévu par l'article L.2313-2 du Code du travail, afin de dénoncer une atteinte à la dignité de M. [REDACTED], de constater que sa santé mentale avait été atteinte du fait d'avoir eu à subir un test salivaire pratiqué par une personne non habilitée, en présence de témoins et à la seule lecture d'une notice. Une enquête était demandée à l'employeur. Parallèlement, l'inspecteur du travail était destinataire d'une copie de ce courrier.

La SAS STMicroelectronics diligentait une enquête unilatérale, à la suite de laquelle elle répondait que le test salivaire « *est autorisé, à la condition de suivre très précisément la notice associée, d'une acceptation par le salarié d'effectuer le test et de la possibilité de réaliser un deuxième test, si le salarié le souhaite* ».

La société cautionne ce test, alors que les délégués du personnel en contestent la licéité.

C'est en l'état que se présente l'affaire devant le Bureau de Jugement le 6 septembre 2013, qui devra statuer selon la forme des référés.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

- Arguments des demandeurs

* En droit :

Aux termes de l'article L.2313-2 du Code du travail :

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Aux termes de l'article L.1121-1 du Code du travail :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Le règlement intérieur :

Il doit respecter l'application de l'article L.1121-1 du Code du travail. Les dispositions relatives à l'interdiction de consommation de drogue et à son contrôle doivent y être insérées dans la rubrique ayant trait à la santé et à la sécurité dans l'entreprise au titre de la prévention. Depuis un arrêt de la Cour de cassation de 2002, le recours à un alcootest prévu au règlement intérieur est possible si le contrôle est contestable par une contre-expertise et cumulativement, qu'il soit ciblé sur les seuls salariés exposant les personnes ou les biens à un danger.

Le test salivaire :

Plusieurs rapports indiquent qu'il ne peut être assimilé à l'alcootest. Le Comité Consultatif National d'Éthique préconise de mener le dépistage des produits illicites sous le seul contrôle des services de santé au travail, pour les postes et fonctions de sécurité et de sûreté, définis dans le règlement intérieur et les contrats de travail, en concertation au sein de chaque entreprise, au cas par cas.

L'article L.2313-2 du Code du travail donne aux délégués le pouvoir d'agir pour demander le retrait d'élément de preuve obtenu par l'employeur par des moyens frauduleux, qui constituent une atteinte aux droits des personnes.

* En fait :

Sur l'atteinte aux droits et libertés fondamentales de M. Jimmy [REDACTED]

L'atteinte aux libertés des salariés est légale seulement si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. L'employeur peut procéder à des contrôles de produits stupéfiants à condition qu'ils soient justifiés par des impératifs de sécurité et qu'ils ne constituent pas une généralité mais réalisés en fonction de la nature du travail accompli par le salarié.

En l'espèce, le test utilisé donne un résultat qui peut porter sur une durée maximum de 24 heures. Rien n'indique donc que la consommation de substances n'ait pas été antérieure au temps de sa réalisation ce qui est une atteinte à la vie privée de la personne qui le subit. Celui réalisé sur M. [REDACTED] a été décidé par son supérieur hiérarchique suite au soupçon d'odeur de cannabis, sans que le salarié n'ait un comportement particulièrement agité comme l'affirme son supérieur hiérarchique. Par ailleurs, le règlement intérieur ne prévoyait pas l'utilisation d'un test salivaire ainsi que le relevait l'inspecteur du travail. Le CHSCT n'a même jamais été consulté sur cette possibilité. Il en résulte qu'aucun salarié de l'établissement de Crolles 2 ne pouvait être informé d'une telle possibilité, qui pouvait de surcroît l'exposer à une sanction disciplinaire.

Le Comité Consultatif National d'Ethique préconise la réalisation du test salivaire par le médecin du travail et sous couvert du secret médical. En l'espèce, le test a été réalisé par un gardien de l'entreprise, après lecture de la notice et devant témoins.

En revanche, l'employeur ne reconnaît ni le caractère illicite du test salivaire, ni la violation des libertés fondamentales du salarié et de l'atteinte à sa vie privée et de son intégrité physique. Au contraire, M. [REDACTED] a été licencié après avoir été surpris à fumer un joint, c'est ce que les managers ont fait savoir aux membres de son équipe.

Sur les mesures sollicitées

L'article L.2313-2 du Code du travail permet au délégué, en cas de divergence avec l'employeur portant sur la réalité d'une atteinte et si le salarié l'y autorise par écrit, de solliciter le bureau de jugement statuant en la forme des référés.

Les délégués du personnel du syndicat CGT de l'établissement de CROLLES 2 demandent au Conseil d'ordonner à la SAS STMicroelectronics Crolles 2, sous astreinte de 200 € par jour de retard à compter d'un délai de huit jours à partir de la notification du jugement à intervenir dont le conseil de prud'hommes se réservera la liquidation :

- le retrait du dossier personnel de M. Jimmy [REDACTED] du test salivaire réalisé dans la nuit du 18 au 19 avril 2013,
- la remise aux délégués du personnel de l'ensemble des tests salivaires de dépistage de produits stupéfiants présents dans la société.

Sur l'intervention volontaire du Syndicat CGT

En vertu des dispositions de l'article L.2132-3 du Code du travail, le Syndicat CGT du site de Crolles 2 est fondé à demander la réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, qui se traduit en l'espèce par l'introduction et l'utilisation de tests de dépistage de stupéfiants en méconnaissance des règles applicables. Ce test a été introduit sans consultation du CHSCT, sans modification du règlement intérieur, sans information des salariés sur leurs droits applicables en la matière et effectué par une personne non habilitée. A l'évidence, ce test ne concerne pas uniquement M. [REDACTED], mais l'intérêt de l'ensemble des salariés. Le préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession devra être réparé à hauteur de 5 000 €.

- Arguments du défendeur

*** En droit :**

L'objet du litige est de savoir s'il est possible ou non pour l'employeur d'interdire l'introduction et la consommation de substances illicites (stupéfiants) pour des raisons de sécurité. Le test salivaire ne fait l'objet d'aucun texte de loi ou de jurisprudence, ce que confirme l'inspecteur du travail. Les demandeurs se basent sur cette absence pour faire reconnaître que le test salivaire utilisé sur un salarié de l'entreprise serait par nature attentatoire aux droits et libertés des salariés. Cela est contrarié par l'avis n° 114 du Comité Consultatif National d'Ethique qui indique que le dépistage de l'usage de produits illicites en milieu du travail est acceptable au plan éthique mais que sa généralisation ne doit pas être systématique.

En revanche, le Conseil National des Médecins conteste fermement qu'un tel test soit pratiqué par l'intervention du médecin du travail dont ce n'est pas la vocation. Enfin, la doctrine juridique souligne que le règlement intérieur peut parfaitement comporter l'interdiction d'introduire et de consommer de la drogue dans l'entreprise ou de travailler sous l'emprise de stupéfiants.

Pour ces raisons, le Conseil dira que le recours exceptionnel et circonstancié à un test salivaire n'a en rien porté atteinte aux droits et libertés du salarié concerné ou des représentants du personnel.

* En fait :

M. [REDACTED] a été surpris en train de fumer un joint dans l'enceinte de l'entreprise. Or, le règlement intérieur de la société STMicroelectronics du site de Crolles interdit dans son article 24 de pénétrer dans l'entreprise sous l'emprise de stupéfiants ou d'y introduire ou d'y consommer de tels produits. Le litige présent n'est donc qu'un prétexte. Les faits ont été établis, alors même que le test n'avait pas été utilisé.

Ce n'est que parce qu'il niait les faits, que le test salivaire a été proposé à M. [REDACTED] qui l'a accepté. Les circonstances de sa réalisation sont indiquées dans le rapport d'enquête. On pourra relever que le test était positif, qu'il a été réalisé selon les modalités de l'alcootest qui préconisent la présence de témoins et qu'une contre-expertise a été proposée au salarié, qui l'a refusée.

Le conseil constatera donc que ce test, réalisé ponctuellement et dans un contexte particulier (poste de nuit, salarié niant les faits, en présence de témoins, ...) n'a en rien porté atteinte aux droits et libertés de M. [REDACTED].

MOTIFS DE LA DECISION

Vu les articles L.2313-2 et L.1121-1 du Code du travail ;

Vu que par lettre du 17 juin 2013, M. Jimmy [REDACTED] a accepté que le syndicat CGT de la SAS STMicroelectronics Crolles 2 saisisse le Conseil de Prud'hommes ;

Le Conseil de céans déclare les délégués du personnel, Mme Elodie [REDACTED], M. Julien [REDACTED], M. Rémy [REDACTED], Mme Aline [REDACTED], agissant en qualité de délégués du personnel de l'établissement de STMicroelectronics Crolles 2, recevables en leurs demandes.

Sur le critère illicite de l'utilisation du test salivaire

Sans écarter les avis du Comité Consultatif National d'Ethique et du Conseil National des Médecins, le Conseil a relevé qu'aucun texte n'autorisait l'utilisation du test salivaire. Toutefois, si l'employeur peut utiliser le test salivaire pour détecter l'usage de produits stupéfiants, c'est à condition que cette possibilité figure au règlement intérieur, que le salarié ait été informé de ce dépistage, qu'il s'adresse aux salariés dont l'usage de la drogue présente un risque pour sa propre sécurité ou la sécurité d'autres salariés et qu'il ne peut donc être généralisé.

Le Conseil de Prud'hommes de céans déclare qu'un test salivaire ne peut être réalisé sur la méthode de l'éthylotest évoquée à l'article 24 du règlement intérieur, par décision unilatérale de l'employeur ; constate que le test salivaire utilisé par la société STMicroelectronics Crolles 2 sur la personne de son salarié en méconnaissance des règles applicables, a un caractère illicite.

