Casino : non respect de la loi

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 16 janvier 2002

Bonjour,

Je suis croupier dans un casino et depuis peu je développe un de l'asthme et irritation de la gorge, à cause de la fumee de cigarettes d'apres mon medecin traitant et un pneumologue.

J'ai donc demande a mon employeur d'interdire de fumer dans la salle de repos, il m'a repondu qu'il ne pouvait pas, que les locaux ne lui permetai pas de faire une salle non-fumeur juste pour moi.La seul solution qui l'a trouvé s'est de me proposer un licenciement amiable juste avec mes conge payes, mon preavis et que je touche le chomage. De plus, il y a plusieur facteur qui rentre entre ligne de compte :

- je suis travailleur handicape a 80%
- je suis delegue du personnel
- j'ai un dossier au prud'homme pour discrimination lequel j'ai gagne et ils ont fait appels

Que pus réclamer comme dommage et intérêt pour la fumée, sachant qu'il prend cette excuse pour essayer que je parte

merci d'avance pour votre aide

Réponse :

L'interdiction de fumer prévue dans la loi EVIN s'applique dans les casinos comme elle s'applique dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail (article 1 du décret 92-478 du 29 mi 1992)

Si la salle de repos est considérée comme un lieu de travail, il y est également interdit de fumer en vertu de l'article 4 du même décret. Ce local est, en effet, affecté à l'ensemble du personnel.

Quant à la proposition de vous licencier à l'amiable, elle est scandaleuse si c'est la réponse à votre demande de protection contre le tabagisme.

Dans un premier temps, il vous faut exiger, par écrit et en recommandé, le respect de la protection contre le tabagisme. A ce courrier vous devrez joindre les certificats médicaux que ne manqueront pas de vous remplir votre médecin traitant et votre pneumologue.

Vous devez également avertir le médecin du travail et le CHSCT ou les délégués du personnel qui auraient déjà dû intervenir auprès de votre employeur. L'article 4 du décret pré-cité prévoit en effet que l'employeur établit, après consultation du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel a) Pour les locaux mentionnés

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac

au I ci-dessus, un plan d'aménagement des espaces qui peuvent être, le cas échéant, spécialement réservés aux fumeurs ; b) Pour les locaux de travail autres que ceux prévus au I ci-dessus, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Ce plan est actualisé en tant que de besoin tous les deux ans.

Comme délégué du personnel vous jouissez d'un statut protecteur qui contraint votre employeur à demander l'autorisation de vous licencier à l'inspection du travail. Cette autorisation, sauf si d'autres raisons graves la motivent, ne peut pas être accordée par l'inspecteur du travail. Il serait en effet malvenu que l'employeur utilise sa propre turpitude (non respect de la loi) pour justifier votre licenciement.

En admettant que, pour éviter un nouveau conflit, vous acceptiez d'envisager une transaction, dans l'absolu, vous seriez fondé à demander une indemnité équivalente au montant des salaires qu'il vous resterait à percevoir jusqu'à la fin de votre protection, à savoir : 6 mois au delà de la fin de votre mandat. Votre employeur doit être averti de votre volonté farouche de faire appliquer la loi et du prix que lui couterait son obstination à rester en dehors de la loi. Inutile de vous dire combien nous préfèrerions que votre combat aboutisse à la protection de tous les non-fumeurs de votre entreprise.

Merci pour la confiance que vous nous témoignez et n'omettez pas de remplir le formulaire de dépôt de plaintes ci joint pour chaque circonstance particulière dans laquelle vous estimez avoir été incommodé par la fumée des autres. Vous pouvez également distribuer ce formulaire à des amis. Et si vous n'êtes pas adhérent, vous trouverez en fichier joint le formulaire nécessaire : n'hésitez pas à le dupliquer aussi.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac