Forte gêne à cause de fumeurs de cigarettes électroniques dans mon bureau, puis-je utiliser mon droit de retrait ?

Rubrique : questions-réponses - Date : vendredi 9 mai 2014

Plusieurs collègues fument la cigarette électronique à l'intérieur de mon bureau. Ce dernier n'est pas du tout aéré et je sens des arômes de cigarettes électroniques. Les fumeurs ne veulent pas sortir à l'extérieur et mon employeur laisse faire.

Est-il possible d'exercer mon droit de retrait ?

Réponse :

Avant d'envisager l'opportunité d'évoquer un droit de retrait, il convient de définir la notion de danger grave et imminent : la jurisprudence la définit comme une menace susceptible de provoquer une atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai. C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitime le retrait d'un salarié.

Dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve, présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il est en droit d'utiliser son droit de retrait en alertant immédiatement son employeur, les représentants du personnel ou le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) si l'entreprise dispose de ces instances.

Pour les entreprises ne disposant d'aucun représentant du personnel (DP ou CHSCT), même si la loi n'exige aucun écrit, il est vivement conseillé au salarié, de formaliser ce retrait par écrit en relatant de la façon la plus précise possible les raisons qui l'ont poussé à se retirer d'une situation de danger.

En effet, le code du travail ne précise pas les modalités selon lesquelles le salarié doit procéder face à une telle situation, mais la jurisprudence a jugé que les dispositions relatives au droit de retrait « ne l'obligent pas à le faire par écrit ». Cass.soc.28 mai 2008 n°07-15744(P).

Le salarié est également en droit de demander à être reçu par le médecin du travail afin d'évoquer la situation à laquelle il est confronté et pour laquelle il envisage une procédure de droit de retrait.

Le droit de retrait quant à lui, ne doit entrainer ni sanction , ni retenue sur salaire quelle qu'en soit sa durée. La Cour de Cassation, dans un arrêt du 9 octobre 2013, a estimé qu'un salarié ne pouvait exercer son droit de retrait « que pendant l'exécution de son contrat de travail ».

Certes, le droit de retrait permet au salarié de se prémunir d'une situation de danger à laquelle il a le sentiment d'être confronté, mais demande à être manié avec précaution.

Mais il faut savoir que tout employeur peut par la voie de son règlement intérieur dans une volonté de protéger ses salariés d'une exposition passive à ce genre de produit, interdire la présence de cigarette électronique au sein de l'entreprise.

Enfin, au regard de la prévention des risques professionnels, l'INRS [1] recommande l'interdiction de l'usage de la

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac

cigarette électronique dans l'entreprise et les jurisprudences du 29 juin 2005 et du 21 juin 2006 imposent à l'employeur une obligation de sécurité de résultat pour la protection de la santé des travailleurs, notamment lorsqu'ils sont confrontés à la fumée de tabac.

---

[1] La cigarette électronique est un dispositif doté d'une résistance permettant de chauffer un liquide destiné à être inhalé sous forme de vapeur par l'utilisateur. Ce liquide est de composition variée. Il peut contenir des solvants, de la nicotine, des arômes et parfois aussi des impuretés. Certaines de ces substances peuvent avoir des effets sur la santé de l'utilisateur. Les cigarettes électroniques produisent également des composés organiques volatils et des particules fines et ultrafines susceptibles d'altérer la qualité de l'air intérieur. À l'heure actuelle, il ne peut donc être conclu à l'absence de risque pour l'entourage du consommateur (salariés, clients...). Par ailleurs, la présence d'une résistance chauffante est potentiellement dangereuse dans les locaux où sont manipulés des composés ou des matières inflammables ou explosives. Au regard de ces différents éléments, et face à son obligation de sécurité, l'employeur peut utiliser la voie du règlement intérieur pour interdire la consommation de cigarette électronique sur le lieu de travail (à usage collectif et bureaux individuels) et plus largement dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac