



Non-fumeur isolé et problème de constat

Rubrique : questions-réponses - Date : jeudi 6 juin 2002

Examinons s'il vous plaît le cas de l'employé non-fumeur isolé qui se retrouve démuni face à un employeur refusant de mettre en place les dispositions légales (par souci de satisfaire les autres employés tous fumeurs, par exemple). Le non-fumeur ne peut donc compter sur aucun de ses collègues pour produire des témoignages.

D'après mes renseignements, l'infraction doit être constatée par un officier de police judiciaire qui ne peut entrer dans l'entreprise que sur autorisation de l'employeur ou après avoir reçu un mandat d'un juge d'instruction. Dans le cas présent, la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'employeur conduit invariablement à l'échec du constat. Ne reste-t-il donc aucune autre solution que de faire établir un mandat par un juge d'instruction ? Peut-on alors au moins avoir l'assurance que l'employeur ne sera pas prévenu ? Quelles sont les écueils à éviter dans ce genre de démarches ? Merci par avance pour votre réponse.

Réponse :

Votre analyse correspond à la réalité. Notez cependant que c'est le 1er président du Tribunal de Grande Instance qui doit être saisi de la demande. Cette demande devra être argumentée et accompagnée de témoignage(s). Le TGI pourra alors missionner un huissier ou formuler les raisons d'un éventuel refus. L'huissier recevra une mission détaillée, en avertira le plaignant et présentera sa facture dont le règlement conditionnera la possibilité d'effectuer le constat. S'il ne vous le propose pas, il faut suggérer à l'huissier de l'accompagner ou lui fournir un plan détaillé des lieux précisant les espaces à vérifier plus précisément.

Le constat d'huissier permet d'entamer une procédure dans les meilleures conditions.

DNF peut se porter partie civile aux côtés du plaignant. Dans la mesure où le dossier est suffisamment préparé, l'association DNF peut également accompagner la démarche préalable auprès du TGI.