



Un employeur condamné pour non respect de la loi Evin dans son entreprise

Rubrique : actualités - Date : vendredi 1er juillet 2005

Cour de cassation et protection des non fumeurs

L'AFP, LIBERATION et LA TRIBUNE font état d'une décision de la Cour de Cassation selon laquelle l'employeur a une obligation de résultat en matière de protection des salariés face au tabagisme.

L'AFP indique que la Cour de cassation a donné raison à une employée qui avait quitté son entreprise en raison du non respect des mesures anti tabac. D'après l'agence, elle estimait que son employeur avait de lui-même et illégalement rompu son contrat de travail en ne faisant pas respecter les mesures d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait . Rappelant que la cour d'appel de Versailles lui avait donné raison en condamnant son employeur à lui verser une indemnité pour licenciement abusif, l'agence précise que celui-ci s'était pourvu en cassation, mais qu'il vient d'être débouté ; la chambre sociale de la Cour soulignant notamment « que l'employeur, malgré les réclamations de la salariée, s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau& ». D'après la Cour de cassation, la cour d'appel « en a exactement déduit que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise, n'avait pas satisfait aux exigences imposées » par la loi.

LA TRIBUNE qui voit à travers cet arrêt « La lutte contre le tabagisme renforcée en entreprise », estime que « la chambre sociale de la Cour de cassation a tranché en droit pour la première fois la question, confirmant par là sa jurisprudence amiante de février 2002 qui impose au chef d'entreprise une obligation générale de sécurité de résultat ». Le journal note que selon la Cour, l'employeur ne peut pas se limiter à interdire de fumer en présence du salarié et à apposer des panneaux d'interdiction mais qu'il lui appartient « d'établir après consultation du médecin du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut des délégués du personnel, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non fumeurs ».

« L'employeur tenu de protéger les non fumeurs » titre LIBERATION en brève.