



Tabac et entreprise

Rubrique : actualités - Date : mardi 30 août 2005

Dans LES ECHOS, sous le titre « Lutte antitabac : les employeurs sommés de s'impliquer », un article de Marie Hautefort des éditions Lamy. Indiquant que les entreprises n'ont pas pris au sérieux la loi Evin lors de sa publication car « les obligations mises à la charge de l'employeur semblaient légères », l'auteur note que le texte visait tous les lieux clos et couverts à l'exception des bureaux individuels, avec un plan d'organisation à établir pour les locaux collectifs afin de protéger les non fumeurs et un plan d'aménagement des espaces, à concevoir pour les lieux d'accueil, de restauration ou les salles de réunion ; l'employeur n'appliquant pas la réglementation et le salarié ignorant celle-ci, risquant respectivement 1500 euros et 450 euros d'amende. Marie Hautefort qui qualifie ce texte de « plutôt inefficace » car seuls les officiers de police judiciaire (qui n'ont pas accès à l'entreprise) pouvaient verbaliser, rappelle que lors de la parution du texte certaines organisations patronales avaient soutenu que l'employeur n'avait pas à exercer son pouvoir disciplinaire en la matière, les inspecteurs du travail estimant pour leur part que les prescriptions antitabac n'avaient pas leur place dans le règlement intérieur, ce que le conseil d'Etat avait rectifié en 1998 estimant que de telles dispositions pouvaient y figurer de manière facultative. L'auteur qui affirme que dès lors on comprend pourquoi l'arrêt de cassation de juin 2005 « a fait l'effet d'un pavé dans la mare », rappelle l'affaire jugée, dans laquelle une salariée avait démissionné en tenant son employeur pour responsable de son départ après lui avoir demandé en vain de prendre des dispositions pour lui éviter le tabagisme de ses collègues. Indiquant que, la Cour a jugé insuffisantes les remontrances et les affiches placardées par l'employeur et décidé que la salariée avait raison, son départ équivalant en l'espèce à « un licenciement sans cause réelle et sérieuse », la juriste souligne que la Cour a motivé son arrêt par l'inobservation par l'employeur d'une obligation législative et réglementaire (raison de rupture du contrat de travail en droit) et par la carence de l'employeur par rapport à son « obligation de sécurité de résultat ». D'après M. Hautefort « cette motivation a de quoi semer un vent de panique dans les entreprises » car si cet arrêt n'est « qu'une petite victoire » pour les non fumeurs « confrontés à un choix difficile : préserver leur emploi ou préserver leur santé », la « référence à « l'obligation de sécurité de résultat » laisse en revanche présager des retombées plus inquiétantes » car elle pourrait « à l'instar de l'amiante, susciter de la part des salariés victimes du tabagisme passif une action en responsabilité, et cette fois ci bien des années après ».