



La fumée dérange l'intérimaire : on la licencie

Rubrique : questions-réponses - Date : mardi 22 octobre 2002

Comment peut on savoir si un employeur a les moyens de prévoir des espaces fumeurs ? N'est il pas plus simple d'interdire carrément de fumer sur le lieu de travail ? J'ai arrêté de fumer en janvier 2000, et j'ai du mal à supporter cette odeur. Je travaille en temps qu'intérimaire, et une société a refusé de continuer à m'employer parce que les gens de cette entreprise fumaient pendant le travail, et j'étais à coté d'une personne qui fumait ses 2 paquets par jour, et comme elle avait froid, elle refusait d'ouvrir la porte pour aérer. Elle disait que je n'avais qu'à sortir pendant qu'elle fumait. J'en ai parlé au patron, qui m'a répondu qu'il n'avait pas les moyens de faire une salle pour ses fumeurs, que c'était trop compliqué et donc craignant une rébellion, il a préféré se séparer de moi et l'agence interimaire lui a donné raison. Je rencontre ce problème dans pas mal d'entreprise, et je voudrais savoir ce que je suis en droit de demander.

Je vous remercie d'avance. Est ce que le fait d'être membre d'une association pour moi serait mieux pour me défendre.

Réponse :

La loi est claire : s'il n'y a pas de possibilité d'organiser des espaces pour les fumeurs, tous les espaces sont non-fumeurs. Dans l'idéal, votre employeur devrait veiller à ce que ses employés soient missionnés dans des sites où la loi est respectée, notamment la loi EVIN. Mais rien ne le contraint à faire cette démarche, à moins que vous n'avez fait valoir votre volonté d'être protégé contre le tabagisme.

Il va de soi que pour éviter de mettre en péril les relations contractuelles qu'il vont nouer avec leurs clients, les sociétés d'intérim préféreront embaucher des salariés que le tabagisme ne dérange pas.

La procédure normale consisterait à signaler à votre employeur que vous ne souhaitez pas être missionné dans des entreprises qui ne s'engageraient pas à protéger votre environnement conformément à la loi, mais cette attitude risque de vous coûter votre place. Cette situation est très délicate car le fait d'annoncer votre volonté de ne pas travailler dans des ambiances enfumées risque de vous coûter votre emploi, mais le fait de ne pas l'annoncer vous met en porte-à-faux.

Quelles solutions s'offrent à vous ?

La loi, rien que la loi : Pour cela, consultez les Conditions particulières d'application de la loi dans les entreprises. Adaptez la procédure pour être protégé contre le tabagisme en entreprise.

La loi, mais avec des précautions : Souhaiter ne pas être enfumé ne relève pas d'une pathologie particulière, vous n'êtes donc pas tenu de signaler ce fait lors de votre embauche puisqu'il ne représente qu'une simple application de la loi. Vous pouvez donc préparer le terrain en obtenant de votre médecin traitant une attestation, puis en demandant au médecin du travail qu'il confirme votre aptitude sous réserve de ne pas être confronté aux ambiances enfumées.

Dès que vous serez missionnée dans une entreprise tabacophile, il ne vous restera plus qu'à produire cette attestation d'aptitude et à exiger que VOTRE employeur intervienne auprès du client pour qu'il respecte la loi. Le problème, c'est

que vous ne pourrez produire cet effet de surprise qu'une seule fois et que vos futures missions risquent d'être de plus en plus rares.

La loi, mais imposée par DNF : Votre adhésion à DNF nous permettra d'intervenir à vos côtés et de nous constituer partie civile si la procédure devait mener en justice. Vous devez savoir que, même dans ce cas, votre anonymat ne pourrait pas être respecté, mais que les méthodes de DNF sont de nature à apaiser les conflits et à apporter des solutions constructives. Restant à votre disposition,