



Fumée non voulue

Rubrique : questions-réponses - Date : lundi 12 février 2007

Si pour des raisons propres à la spécificité du lieu de la population et des règles en vigueur, l'employeur ne peut procurer à un non fumeur la possibilité d'échapper à la fumée, même subie au hasard de la journée, peut-on faire valoir le droit de retrait ? Remerciements

Réponse :

- Dans les locaux de l'entreprise où un salarié estime que sa santé est mise en danger par la fumée de tabac, il peut exercer son droit de retrait. L'arrêt de la cour de cassation daté du 29 juin 2005 précise : il appartient à l'employeur de prendre des mesures pour assurer la protection des salariés non fumeurs dans les locaux collectifs non affectés à l'ensemble des salariés ; qu'en énonçant que l'interdiction de fumer en présence de Mme L. ainsi que la présence dans le bureau de panneaux d'interdiction de fumer étaient insuffisants au regard du respect de la législation anti-tabac, la cour d'appel a méconnu les dispositions du décret n° 92-478 du 29 mai 1992 ; Mais attendu que, selon l'article 1er du décret n° 92-478 du 29 mai 1992, devenu l'article R.3511-1 du Code de la santé publique, l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent les lieux de travail ; (...) Et attendu que la cour d'appel a relevé 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 à usage collectif qu'elle occupait ; qu'elle 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 les textes précités et a, en conséquence, décidé que les griefs invoqués par la salariée à l'appui de sa prise d'acte justifiaient la rupture du contrat de travail, de sorte qu'elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; ...
- La notion d'obligation de sécurité de résultat de l'employeur devrait pouvoir étendre cette protection aux lieux dans lesquels l'employeur donne à son salarié mission d'exercer son activité. Le droit de retrait est en effet précédé par l'exercice du droit d'alerte au terme duquel le facteur, le serveur de bar ou restaurant, le croupier de casino, l'aide soignante,..., devraient pouvoir exciper du droit à la protection de leur santé pour refuser de pénétrer dans un espace où ils estiment que leur santé est mise en danger par le tabagisme passif dans le cadre de l'exercice de leur contrat de travail, y compris lorsqu'il se déroule à l'extérieur de l'entreprise.