Conflit entre salarié et employeur dû au non respect de l'interdiction de fumer dans le lieu de travail : quelle procédure pour le salarié ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 6 juillet 2011

Bonjour,

Employé depuis 8 ans, je souhaite démissionner de mon entreprise.

En effet, je travaille dans une cave aménagée en bureau et mon employeur fume dans les locaux.

Je lui ai proposé un licenciement à l'amiable car je ne peux plus supporter cette atmosphère malsaine. Mais celui-ci refuse tout compromis.

Aujourd'hui, je veux pouvoir bénéficier d'une rupture de contrat aux torts de l'employeur. Il ne s'agira pas alors d'une démission mais d'une rupture qui produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pourriez-vous m'indiquer la marche à suivre ?

Dois-je d'abord faire intervenir l'inspection du travail ou directement déposer plainte auprès du Procureur de la République ?

J'aimerai choisir la procédure la plus rapide.

Merci de votre aide

Réponse :

En effet un salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur, lorsque celui-ci ne respecte pas l'obligation de sécurité de résultat concernant la protection contre le tabagisme. La décision de la Cour de Cassation du 29 juin 2005 a rappelé ce principe. Dans cet événement, le salarié doit saisir la juridiction prud'homale afin de faire requalifier la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si vous envisagez de démissionner ou si vous demandez la rupture conventionnelle de votre contrat, il conviendra au préalable de mener un certain nombre de démarches vous permettant d'avancer des preuves en vue d'une éventuelle action devant le tribunal : par exemple obtenir les témoignages d'au moins 3 collègues ou demander l'aide de l'inspection du travail qui a désormais compétence pour constater et réprimer les infractions au code de la santé publique.

Consultez la brochure « Tabagisme passif : savoir se protéger dans son lieu de travail : vous trouverez une méthode et les précautions à suivre pour constituer votre dossier.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac

Effectuez ou confirmez toujours ces démarches par courrier et si vous craignez que votre situation au sein de l'entreprise soit mise en péril, demandez aux agents de contrôle que votre anonymat soit respecté, mais n'écrivez jamais de manière anonyme.

Vous trouverez plus des précisions concernant le licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le site du Ministère du Travail.

N'hésitez pas à contacter notre permanence au 01.42.77.06.56 si vous souhaitez avoir un avis sur votre dossier.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac