Je porte mon employeur devant les prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en mettant en cause le non respect de la Loi Evin

Rubrique : questions-réponses - Date : samedi 24 octobre 2015

Bonjour,

J'emmène mon ancien employeur devant les prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en mettant en avant le fait que j'étais dérangeant (car non fumeur) dans leur non respect de la loi Evin et anti tabac dans l'entreprise.

Tout le monde fume, employés, chefs d'équipes, responsable de production, directeur, commerciaux, secrétaires, dessinateurs ..., dans l'entreprise, en travaillant et même pendant les réunions en atelier.

Je me suis toujours plaint verbalement et devant tout le monde pour finir par être reconnu comme la bête noir de l'usine. Les Délégués du personnel et les membres du CHSCT ne faisaient rien pour changer la situation malgré mes plaintes pendant deux années. Je suis allé à l'inspection du travail pour lancer un contrôle, anonymement, mais je n'ai pas eu de retour de l'inspection et de mes collègues. (Y a t il eu un contrôle ??).

J'ai reçu une proposition de leur part pour un arrangement à l'amiable... Mais je trouve cela un peu facile pour eux.

Je voudrais donc savoir ce que risque l'employeur dans cette affaire ?

Cordialement

AF

Réponse :

Article R3511-1 du Code de santé publique : L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3511-7 s'applique :

1. Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;
2. ....

Dès lors, l'employeur a l'obligation d'assurer la protection de ses salariés non-fumeurs contre le tabagisme sous peine de condamnations civiles et pénales. (*amendes forfaitaires de 4e classe (135 Euros) pour la non-conformité des lieux ou absence de signalétique* et *risque de poursuites pénales en cas d'incitation ou d'absence de mise en Suvre du dispositif de protection contre le tabagisme dans son entreprise. Sa responsabilité civile peut également être mise en cause si par sa négligence le tabagisme passif a mis en danger la santé d'un salarié*

En effet, l'employeur doit mettre en Suvre des mesures pour assurer aux personnes qui ne fument pas une certaine

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac

protection en leur permettant de ne pas être exposées à la fumée du tabac. Ainsi, dans le cadre d'une entreprise, il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation ou les salles de repos. (Article R3511-1 du code de santé publique)

Tout salarié qui constaterait un manquement à cette obligation est en droit de faire appel aux médecins inspecteurs de santé publique, aux inspecteurs de la DDASS ou aux inspecteurs du travail, afin de faire constater l'inertie de leur employeur en matière de lutte contre le tabac dans l'entreprise.

Un employeur qui résisterait malgré tout à faire appliquer la loi dans son entreprise risquerait alors, de se retrouver confronté à la dernière arme du salarié la saisie du Conseil des Prud'hommes aux fins de constater la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail s'analysant en un licenciement.

En effet, outre que l'employeur a, tout comme le salarié, une obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, il a également une obligation de sécurité de résultat (Article L.4121- 1 du code du travail). Et tout salarié qui estimerait avoir été exposé à la fumée du tabac peut envisager de prendre acte de la rupture de son contrat de travail (Cass Soc 6 octobre 2010 n°09-65.103) réaffirmé à nouveau dans l'arrêt de la Cour de cassation du 3 juin 2015 (Cass. Soc. 03 juin 2015, 14-11.324). Cette jurisprudence est donc bien dans la ligne des décisions rendues le 29 juin 2005 n°03-44.412 et de celle du 6 octobre 2010 qui avaient rappelé que l'employeur est 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,

Car, ne pas faire respecter la législation sur le tabac dans une entreprise c'est mettre en péril la santé de ses salariés ; c'est donc manquer à son obligation de sécurité.

Nous conseillons toutefois d'agir avec prudence, car toute démarche auprès du Conseil des prud'hommes doit être réfléchie par le salarié. En effet, si le Conseil des Prud'hommes venait à considérer qu'il n'y avait pas lieu de prendre acte de la rupture, celle-ci, serait alors, requalifiée en démission.

Il est vrai que votre employeur par cette action devant les prud'hommes risque fort de devoir se trouver dans l'obligation de vous indemniser de dommages et intérêts, de voir la rupture de votre contrat de travail comme analysée à ses torts le contraignant dès lors, à devoir vous indemniser d'au moins une somme équivalent à 6 mois de salaire en plus de l'indemnité de préavis et de licenciement.

Notre association peut accompagner ses adhérents dans cette démarche en prenant contact avec notre service juridique en appelant le 01 42 77 06 56

Source : La responsabilité pénale de l'employeur en santé et sécurité au travail

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac