

## Tabagisme passif et tabagisme actif : obligation de sécurité pour l'employeur et pour le salarié

CAROLE GAYET, service juridique, INRS

L'obligation de l'employeur de prendre soin de la santé et de la sécurité de ses salariés est inscrite à l'article L.230-2 du Code du travail.

### Tabagisme passif

Cette obligation concerne notamment la protection des salariés non-fumeurs contre le tabagisme passif.

Sur ce point précis, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé le 29 juin 2005 (Soc. 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44412) que l'employeur est tenu à une **obligation de sécurité de résultat**.

L'article R.3511-1 du Code de la Santé publique interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif. Cette disposition s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail.

Dans l'arrêt du 29 juin 2005, l'employeur n'avait pas fait effectivement respecter l'interdiction de fumer dans un bureau collectif, il devait donc être considéré comme ayant choisi de déroger à l'interdiction de fumer. Dès lors, l'obligation de sécurité de résultat pesant sur lui, il devait établir un plan d'aménagement des locaux et sanctionner les salariés ne le respectant pas.

En effet, en application des articles R.3511-4 et R.3511-5 du Code de la Santé publique, l'employeur qui entend déroger à l'interdiction de fumer dans les locaux de travail, autres que ceux affectés à l'ensemble des salariés, doit établir, après consultation du médecin du travail, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Un tel plan concerne notamment les bureaux à usage collectif.

L'employeur s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer dans le bureau collectif en la présence de leur collègue non-fumeur et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer. La Cour de cassation a jugé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat pour ce qui concerne la protection des salariés contre le tabagisme.

Dès lors, le salarié victime de tabagisme passif peut considérer à bon droit que le contrat de travail est rompu du fait de l'inexécution de son obligation par l'employeur. En conséquence de quoi, la démission doit être considérée comme une démission forcée qui doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse aux torts exclusifs de l'employeur, la cause de la rupture étant la carence de l'employeur à prescrire une interdiction générale de fumer dans les bureaux.

En 2004, la Cour d'appel de Rennes avait considéré dans un cas similaire que le droit de retrait du salarié était justifié (Rennes, 16 mars 2004, *Juris Classeur Périodique - JCP* n° 48 du 25 novembre 2004, pp. 1862-63). La Cour avait jugé qu'en obligeant le salarié à travailler dans une zone polluée, l'employeur avait porté atteinte au droit à la santé du salarié. L'employeur qui avait méconnu les dispositions de la loi de Santé publique, dite loi Evin, avait méconnu par là même son obligation de sécurité inscrite à l'article L.230-2 du Code du travail.

La Cour d'appel de Paris, le 16 mars 1995, avait décidé que ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, la rixe dont le salarié était à l'origine, alors que cette altercation avait pour origine le comportement de son collègue, persistant à fumer dans le bureau commun, malgré l'interdiction inscrite au règlement intérieur et la connaissance qu'il avait de l'insuffisance respiratoire de son collègue.

### Tabagisme actif

De son côté, le salarié a également une obligation de sécurité au regard de l'article L.230-3 du Code du travail et il doit à ce titre respecter notamment les dispositions du Code de la Santé publique relatives à la lutte contre le tabagisme.

### Faute grave

C'est ainsi que la Cour de cassation a décidé le 7 juillet 2004 (pourvoi n°02-43595) que constitue une faute grave le fait de fumer à son poste de travail dans une station-service en dépit de l'interdiction pour raison de sécurité des personnes et des biens.

La Cour d'appel de Bourges a décidé le 6 février 2004 (DP Sécurité et conditions de travail, n° 257 du 1<sup>er</sup> septembre 2004, p. 4027) que dans une installation classée Seveso II, où un règlement intérieur interdit de fumer en tout point de l'entreprise, le salarié, pompier de l'entreprise, commet une faute grave en fumant, en dépit de cette interdiction, rien n'obligeant l'employeur à aménager un local fumeurs.

Le 11 septembre 2003, la Cour d'appel de Bordeaux a jugé que commet une faute grave justifiant un licenciement le salarié qui fume dans l'entreprise malgré les panneaux d'interdiction, mettant en cause la sécurité, du fait de l'usage de produits inflammables, et malgré des rappels à l'ordre et un avertissement.

De même, la Cour d'appel de Douai a jugé le 30 avril 2003 que commet une faute grave le salarié qui fume dans les locaux malgré une interdiction absolue figurant au règlement intérieur, une note de service interdisant de fumer en dehors des lieux réservés suite à un début d'incendie, et un avertissement pour avoir fumé en dehors des heures de pause.

#### Cause réelle et sérieuse de licenciement

En revanche, le 31 mars 1999, la chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n°97-41220) a estimé que ne constitue pas une faute grave, bien que justifiant la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, le fait pour un salarié de fumer dans le couloir en ne respectant pas le règlement intérieur édictant une interdiction absolue de fumer dans l'entre-

prise. La Cour relève que le salarié ne se trouvait pas dans la réserve alimentaire, soumise à une réglementation particulièrement stricte en termes d'hygiène, l'activité de l'établissement n'étant pas en soi source de danger et aucun manquement à la sécurité n'étant invoqué.

La Cour d'appel de Nîmes a considéré, le 20 novembre 1992, que constitue une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié pour avoir fumé dans les locaux malgré l'interdiction figurant au règlement intérieur, des avertissements verbaux et une mise à pied d'une journée.

La Cour d'appel de Paris a décidé le 13 novembre 2003 que n'est pas un motif réel et sérieux de licenciement le non-respect par le salarié de l'interdiction de fumer inscrite dans le règlement intérieur, ayant fumé exceptionnellement, dans les toilettes, compte tenu de son ancienneté sans aucun reproche.

Ces décisions sont plus ou moins clémentes à l'égard des salariés, selon que le juge considère l'interdiction édictée par le règlement intérieur comme proportionnée ou non au but recherché (L.122-35 du Code du travail). Une interdiction absolue de fumer dans les locaux peut se justifier notamment par la nature de l'activité de l'entreprise.

S'agissant du tabagisme passif, à l'inverse, on se trouve face à la carence de l'employeur au regard de son obligation de sécurité à l'égard des salariés non-fumeurs de l'établissement. Depuis l'arrêt du 29 juin 2005, le juge fait état d'une obligation de résultat. L'employeur doit donc désormais par tout moyen et dans tous les cas préserver la santé des non-fumeurs.