



Fumer nuit gravement au travail.

Fiche pratique publié le **19/06/2014**, vu **1843 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Une salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail car son employeur ne fait pas respecter l'interdiction de fumer au sein de l'entreprise. Le Conseil de Prud'hommes requalifie cette prise d'acte en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Une salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail pour violation de son employeur du décret du 15 novembre 2006 fixant l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif, après avoir été exposée à la fumée de cigarette durant son activité professionnelle.

Elle sollicite de la part du Conseil de Prud'hommes de considérer que sa prise d'acte doit être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse aux torts de l'employeur.

A l'appui de sa demande elle verse aux débats de nombreuses attestations de collègues de travail qui témoignent du fait que la réglementation sur l'interdiction du tabac n'est pas respectée par l'employeur. De même, elle produit aussi des photos de mégots se trouvant dans un bureau.

Le Conseil de Prud'hommes fait droit à sa demande. Il fonde sa décision sur l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés dans l'entreprise. En étant très souple avec l'application de la législation anti-tabac, l'employeur n'a pas respecté cette obligation qui est une obligation de résultat. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 -Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103

Cons. prud'h. Paris, 6 févr. 2014, n° 12/01583