



La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié exposé au tabac est justifiée

publié le 21/10/2010, vu 2575 fois, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

L'employeur qui n'assure pas la protection de ses salariés contre le tabagisme enfreint son obligation de sécurité de résultat alors même qu'aucune conséquence sur la santé n'est constatée.

Cass. soc. 6 octobre 2010 n° 09-65.103 (n° 1754 FS-PB), Migette c/ Sté L'abbaye de Saint-Ermire

L'employeur qui n'assure pas la protection de ses salariés contre le tabagisme enfreint son obligation de sécurité de résultat alors même qu'aucune conséquence sur la santé n'est constatée.

Selon l'article L 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Pour la cour de cassation, il s'agit là d'une obligation de résultat (Cass. soc. 28 février 2002 : RJS 5/02 n° 618).

Dans l'arrêt du 6 octobre 2010, la Haute Juridiction rappelle que ne respecte pas cette obligation de sécurité l'employeur qui enfreint les dispositions du Code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts (Cass. soc. 29 juin 2005 : RJS 10/05 n° 945).

En l'espèce, un barman exposé aux fumées de cigarettes avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et demandait la requalification de cette prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les faits remontaient à l'année 2005 et étaient donc antérieurs au décret du 15 novembre 2006 interdisant de fumer dans les lieux de travail, y compris dans les débits de boisson et de tabac. Pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel avait d'ailleurs retenu que, certes, l'employeur ne respectait pas les dispositions du Code de la santé publique, mais que l'interdiction de fumer n'était pas absolue dans les locaux d'un bar-restaurant et que le salarié ne démontrait pas que sa santé était compromise, le taux de nicotine présent dans son sang étant faible, et que les services de la médecine du travail n'avaient émis aucune observation sur les conditions de travail de l'intéressé.

La Cour de cassation rejette ces arguments. L'employeur doit veiller au respect de l'interdiction de fumer, tant par les salariés que par les autres personnes telles que des clients. Il importe peu que des conséquences sur la santé soient avérées ou pas. Le non-respect de cette obligation autorise le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Source : Editions Francis Lefebvre