

Fumer dans l'entreprise peut justifier un licenciement pour faute grave

Soc. 1^{er} juillet 2008, pourvoi n° 06-46.421, publié au Bulletin

Marc Véricel

« Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié, employé d'une cartonnerie, avait fumé une cigarette dans un local au sein de l'entreprise affecté aux pauses en violation d'une interdiction générale de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens, imposée en raison du risque d'incendie par l'arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée et figurant au règlement intérieur, portée à sa connaissance tant par l'affichage de ce règlement que par les nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note interne de rappel mentionnant les sanctions encourues ; que par ces seuls motifs, elle a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que le comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; »

Cette décision ne constitue pas, *a priori*, un « scoop » puisque la Chambre sociale de la Cour de cassation a déjà jugé, à plusieurs reprises, que fumer en violation d'une interdiction posée par un texte réglementaire, peut justifier un licenciement pour faute grave (1). Elle n'en présente pas moins un grand intérêt, en raison de la vocation très pédagogique de sa motivation, accentuée par l'étendue de sa publication (P+B+R+I) et par le communiqué diffusé par la Cour.

Les faits de l'espèce sont les suivants : un salarié employé dans une entreprise de cartonnerie est licencié pour faute grave, pour avoir été surpris en train de fumer dans le local de l'entreprise affecté aux pauses, au mépris d'une interdiction de fumer figurant dans le règlement intérieur. La cour d'appel ayant rejeté sa contestation du caractère justifié du licenciement, le salarié introduit un pourvoi en cassation fondé sur deux arguments. D'une part, il faisait valoir qu'il était employé dans l'entreprise depuis 25 ans, que, comme tous les fumeurs de l'entreprise, il avait librement fumé jusqu'en janvier 2003 (soit un an avant le constat ayant donné lieu à la sanction), qu'il était dépendant du tabac, et qu'il n'avait pas la possibilité de sortir de l'entreprise durant le temps de pause pour allumer une cigarette et que l'employeur avait refusé la mise en place d'un espace fumeurs. D'autre part, le salarié soutenait que l'employeur n'avait pris aucune initiative pour aider ses salariés à arrêter de fumer et, qu'en conséquence, l'interdiction absolue de fumer était abusive car contraire aux dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail (devenu art. L. 1121-1), prohibant les restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles.

La Cour de cassation rejette cette double argumentation en apportant deux précisions. D'une part, que le salarié avait violé une interdiction générale de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens, imposée en raison du risque d'incendie par un arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée. D'autre part, que cette interdiction figurait au règlement intérieur et était, de plus, portée à la connaissance des salariés tant par l'affichage du règlement que par de nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note de rappel mentionnant les sanctions encourues. La juridiction suprême en conclut que la cour d'appel avait pu juger que le comportement du salarié rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

Il ressort clairement de cette motivation que la solution donnée est, avant tout, fondée sur les risques particuliers que créait, pour la sécurité des personnes et des biens, la pratique de fumer des cigarettes dans une cartonnerie spécialement exposée au risque d'incendie et placée par arrêté dans la catégorie des installations classées pour la protection de l'environnement. Face à ces risques particuliers, les arguments exposés par le salarié étaient

de faible portée. La tolérance dont avaient longtemps bénéficié les fumeurs dans l'entreprise ne pouvait constituer une cause exonératoire de la violation d'une interdiction motivée par des considérations de sécurité. Par ailleurs, si le Code de la santé publique prévoyait, à l'époque des faits, la possibilité d'aménager des espaces fumeurs dans les locaux d'accueil et de repos des lieux affectés à un usage collectif (anc. art. R. 3511-5 CSP), un tel aménagement était difficilement concevable au sein d'une installation classée.

Mais, l'intérêt essentiel de cet arrêt réside dans le fait que la juridiction suprême semble bien avoir voulu élaborer une solution valant pour toute entreprise relevant de l'interdiction générale de fumer posée par les textes relatifs à la lutte contre le tabagisme, même non assujettie à des contraintes spécifiques par une législation particulière. C'est en tout cas, ce qu'explique le communiqué accompagnant l'arrêt (2). Selon ce communiqué, la décision du 1^{er} juillet 2008 « s'inscrit dans le sillage des précédentes décisions de la Chambre sociale en matière de tabagisme au travail », et il convient de la placer en parallèle avec la décision du 29 juin 2005 (3) selon laquelle l'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection des salariés contre le tabagisme dans l'entreprise. « La violation de la réglementation antitabac peut constituer un grief opposable à l'employeur et justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié. En contrepartie, l'employeur, qui est tenu de respecter et de faire respecter les dispositions du Code de la santé publique, est investi du pouvoir de sanctionner la méconnaissance par ses salariés de la législation antitabac ».

Vu sous cet angle, l'arrêt commenté paraît bien traduire une évolution jurisprudentielle vers plus de sévérité à l'égard des salariés qui persistent à fumer dans les locaux de leur entreprise malgré l'interdiction qui résulte aujourd'hui de l'ordonnance du 23 mai 2006 et du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 (art. L. 3511-7 et R. 3511-1 s. CSP). En effet, à notre connaissance, les arrêts rendus par la Cour de cassation ayant admis l'existence d'une faute grave du salarié pris en train de fumer, concernent tous les établissements à risques particuliers. La seule décision relative à une entreprise uniquement assujettie à la réglementation antitabac est un arrêt du 31 mars 1999 (4) dont la solution est moins sévère. Il décide que la violation ostentatoire de l'interdiction de fumer posée, en vertu de la loi EVIN de janvier 1991, par le règlement intérieur d'un grand magasin, ne justifiait pas un licenciement pour faute grave, même si le salarié exerçait des fonctions impliquant des relations d'autorité sur ses subordonnés. Le motif de ce refus de qualification de faute grave (5) était que l'intéressé fumait dans les couloirs et non pas dans la réserve alimentaire.

La décision du 1^{er} juillet 2008, elle, ne tient aucun compte du lieu où fumait le salarié (6), ni de l'absence de zone fumeurs au sein de l'entreprise et de l'impossibilité pour le salarié de sortir des locaux de l'entreprise pour aller fumer dehors durant les pauses.

Il est vrai, qu'entre 1999 et 2008 les mentalités ont beaucoup évolué, en France, à l'égard des comportements fumeurs (ce qui s'est traduit d'ailleurs par une nette diminution du nombre de fumeurs) et que la législation en matière de lutte contre le tabagisme est devenue nettement plus contraignante. L'évolution de la position de la Cour de cassation à l'égard des salariés sanctionnés pour avoir enfreint l'interdiction de fumer n'est donc que le reflet de celle de la société française à l'égard de l'ensemble des personnes persistant à fumer dans les lieux publics.



Mots clés :

LICENCIEMENT * Licenciement pour motif personnel * Faute * Méconnaissance d'une interdiction de fumer

(1) Soc. 7 juill. 2004, n° 02-43.595; et déjà Soc. 23 mai 1952, *Bull. civ.* IV, n° 446.

(2) On sait que les communiqués de presse de la Cour de cassation permettent souvent de présenter la portée que la Cour donne à ses arrêts : elle indique le domaine d'application de la

règle énoncée ; le communiqué rend ainsi plus visible les choix opérés par la Cour, V., F. Guiomard, « Sur les communiqués de presse de la Cour de cassation », *RDT* 2006. 229.

(3) *D.* 2005. Jur. 2565, note A. Bugada  ; *ibid.* 2006. Pan. 29, obs. J.-F. Paulin .

(4) *JCP E* 2000. 853, note A. Bugada.

(5) À noter qu'en l'espèce la Cour n'avait pas à se prononcer sur le caractère réel et sérieux du licenciement.

(6) La salle affectée aux pauses.