



Fiche réflexe : « fumer peut nuire gravement à son licenciement »



Pas de pitié pour les salariés fumeurs :

- Fumer hors des emplacements " fumeurs " de l'entreprise (ou à l'extérieur) est une faute grave.
- Fumer un joint est aussi une faute grave, même sans avertissement préalable.

Le 1er juillet 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation a pris des décisions rigoureuses à l'égard, d'une part, des fumeurs de tabac, d'autre part, des fumeurs de cannabis.

Ceux qui, s'appuyant sur le fait que la police n'a pas le droit de venir verbaliser à l'intérieur de l'entreprise, pensaient la loi anti tabagisme inapplicable sur les lieux de travail, vont tomber de haut.

De même pour ceux qui se berçaient de l'illusion que l'employeur ne peut rien faire contre les membres de son personnel qui se laissent aller à fumer un joint dans l'entreprise.

Mais, on va le voir, il y a une différence de degré entre les infractions en matière de tabac et celles en matière de " drogues douces ".

Dans la société Cartonneries de Godardennes :

La direction a adopté une solution radicale par rapport au tabac : à partir du 1er janvier 2003, elle a décidé de devenir une entreprise sans tabac, en d'autres termes, elle a refusé de mettre en place des emplacements fumeurs.

Monsieur V. travaille depuis 1979 dans cette entreprise. Dépendant du tabac, il a, jusqu'à la date fatidique, fumé librement dans l'entreprise. Face à la nouvelle politique de son employeur, n'ayant pas la possibilité de sortir de l'entreprise pour aller griller une cigarette à l'extérieur, il fume dans le local destiné à la pause, se fait prendre et est licencié pour faute grave. Devant les tribunaux, il fait valoir que la sanction est bien sévère pour un homme qui justifie de vingt-cinq ans de bons et loyaux services. La faute reprochée rendait-elle impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis? Il en doute.



Fiche réflexe : « fumer peut nuire gravement à son licenciement »



En connaissance de cause

Puis il passe à une attaque en règle de l'attitude patronale. Avant de prendre une décision aussi catégorique que l'interdiction de fumer dans toute l'entreprise, l'employeur aurait pu prendre des initiatives pour aider ses salariés fumeurs telle que l'évaluation de la dépendance. Il aurait pu mettre en place de vraies stratégies d'aide au sevrage, faire appel à un tabacologue pour intervenir au sein de l'entreprise, délivrer des substituts nicotiniques. Il n'y a pas songé.

Et le voilà qui reproche une faute grave à un travailleur professionnellement sans reproche ! De fait, selon le salarié, c'est l'employeur qui a commis une faute en apportant à la liberté individuelle de ses collaborateurs des restrictions non justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Mais la Cour de cassation ne se laisse pas impressionner par ce raisonnement. Elle rappelle que cette cartonnerie est une installation classée et que la décision de la direction d'interdire totalement le tabac dans l'entreprise est justifiée par des considérations de sécurité. Elle relève que le règlement intérieur comportait des prescriptions claires rappelées par de nombreux panneaux et affichages et que, de surcroît, une note interne, rappelant les sanctions encourues, avait été diffusée.

C'est donc en pleine connaissance de cause que le salarié s'est mis en infraction, et il a bien commis une faute grave (Cass. soc. 1er juill. 2008, n° 06-46.421).

Passons maintenant à Téléperformance, la célèbre société de télémarketing :

Deux techniciens conseil sont surpris à fumer un joint dans la salle de pause " fumeurs ". Ils sont immédiatement licenciés pour faute grave. Considérant qu'il s'agit d'un fait isolé, la cour d'appel de Paris estime la sanction trop lourde. Pour elle, non seulement il ne s'agit pas d'une faute grave mais il n'y a même pas un motif réel et sérieux de licenciement, un simple avertissement avec rappel de l'interdiction de fumer des substances illicites aurait suffi.

La Cour de cassation ne partage pas cette vision indulgente des choses. Elle rappelle qu'un fait fautif, même isolé, peut justifier un licenciement pour faute grave, sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire. Pour les hauts magistrats, de toute évidence, le fait de fumer du cannabis dans l'entreprise fait partie de ces comportements impardonnables qui justifient un licenciement pour faute grave dès la première fois qu'ils se produisent.

Il n'est même plus question, ici, de se plonger dans le règlement intérieur, le cannabis est une substance illicite, cela suffit à caractériser la faute (Cass. soc. 1er juill. 2008, n° 07-40.053, n° 07-40.054).