



## Tabagisme passif au travail

Rubrique : questions-réponses - Date : jeudi 5 janvier 2017

---

Bonjour,

Je me permets de vous contacter car des personnes fument dans les locaux où je travaille et je me sens perdue face à mon dirigeant (et propriétaire des locaux) qui tolère cette pratique.

Le problème vient d'une personne en particulier qui fume dans les locaux, en général c'est plutôt à la fenêtre mais cela est tout de même interdit.

J'en ai parlé à mon directeur (je suis son assistante) directement en expliquant que c'était quelque chose que je tolérais pas.

Venant de perdre une personne de ma famille suite à un cancer des poumons, je me sens très touchée et surtout je suis très sensible quant à ce sujet.

Cela m'affecte nerveusement, car outre ma santé physique, je me sens épuisée de subir ces odeurs et de passer mon temps à râler.

Jusqu'ici, j'ai été douce et j'ai pris de ton de l'humour pour aborder ce sujet délicat mais je me sens impuissante.

Mon directeur fait le choix de ne pas prendre en considération ce malaise, mais à part cela, comme je m'entends bien avec lui, je n'ai pas envie de le menacer de contacter l'inspection du travail.

Nous sommes une toute petite société (1 dirigeant - petit fumeur - + 8 salariés dont 5 fumeurs), et parmi eux, 2 personnes sont ses neveux donc très compliqué pour moi de rassembler les autres salariés pour soutenir ma démarche.

La personne qui fume principalement est le dirigeant d'une autre société qui loue des bureaux dans nos locaux.

Nous travaillons tous dans le secteurs de média et donc j'ai l'impression qu'il est admis qu'on puisse fumer sur le lieu de travail, car c'est cool, c'est la création blablabla... !

Bref, je me sens épuisée nerveusement juste à cause de ce sujet et je cherche un peu d'aide pour me sentir moins seule dans ma démarche.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de me lire.

Bien cordialement,

### Réponse :

Cette situation relève de la maltraitance et du harcèlement. En effet, les multiples raisons (de santé, de bien-être et de mémorisation des méfaits du tabac sur un proche) que vous invoquez pour expliquer la détresse dans laquelle vous vous trouvez ne peuvent pas limiter votre action à un dialogue poli entre un patron irresponsable et son collaborateur discipliné. Seul le rapport de force fondé sur les textes de loi est susceptible d'infléchir un comportement basé sur une tolérance coupable et illégale.

Cela ne signifie pas qu'il faut entrer en guerre contre son supérieur, mais qu'il faut, pourquoi pas avec humour mais surtout avec fermeté, énoncer les raisons qui motivent votre requête et laisser entendre qu'il n'est pas acceptable, pour les salariés, de poursuivre leur activité dans ces conditions.

S'il est évident que les conseillers ne sont pas les payeurs et que vous êtes seule à pouvoir peser le risque encouru par une exigence plus ferme de votre part, il n'en est pas moins vrai, pour autant, que vous avez également à faire face à la réalité d'avoir à gérer le risque de voir se pérenniser une situation plus qu'inconfortable et dangereuse pour votre santé mais également pour celle de vos collaborateurs et même de l'ensemble des salariés français. La lutte contre les méfaits du tabac regorge d'exemples pour lesquels l'inaction des victimes a fortement contribué à la tolérance des infractions et des délits par les pouvoirs publics et par la justice.

Sachez cependant que DNF est prête à accompagner les actions de ses [adhérents](#) car, sans préparation, elles sont souvent vouées à l'échec qui mène parfois à la rupture ou à la placardisation qui se font toujours aux dépens de la victime.

Vous ne pouvez pas, non plus, ignorer que la résignation génère l'irritabilité qui conduit presque toujours à la mise à l'écart, alors que l'obtention du respect de la loi suscite plus le respect que l'acrimonie.