



Malgré les alertes de la DRH, le patron du Groupe Fxxxxxxx fume dans l'entreprise, qu'est -il possible de faire ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 31 mai 2017

Le patron du groupe Fullsix fume au travail malgré des communications internes par le DRH, ce qui impacte d'ailleurs les équipes (tabagisme indirect).

Des managers laissent certaines personnes fumer la cigarette électronique malgré des alertes orales et par email.

Qu'est-il possible de faire pour que cela s'arrête ... sachant qu'il s'agit du patron ?

Merci.

PS : ce formulaire ne fonctionne pas avec des noms comportant des apostrophes.

Réponse :

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3512-8 doit s'appliquer :

- *1 Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail [...]. Dans ce cadre, l'employeur a l'obligation de faire respecter cette mesure tout en assurant la sécurité de ses salariés ;*

C'est pourquoi, tout sentiment de mise en danger de la santé du salarié confronté au tabagisme passif doit tout d'abord, faire l'objet d'une demande d'intervention de [l'inspection du travail](#). Ce corps de contrôle spécifique est chargé de veiller à la bonne application du code du travail en entreprise. Il dispose pour ce faire, de l'autorité tant pour accompagner que pour réprimer toute infraction constatée en ce domaine notamment. Pour toute demande formalisée en ce sens, il est possible de solliciter de la part des services compétents le respect de votre anonymat dans la conduite qui sera apportée par les inspecteurs.

Pour rappel, [l'employeur doit éviter l'exposition de ses salariés au tabagisme passif](#), conformément à l'obligation de sécurité de résultat pesant sur lui ([Cassation, chambre sociale, arrêt du 3 juin 2015 : RG n°14-11324](#)). Pour ce faire, il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel. Il doit entre autre, veiller à l'effectivité des mesures mises en place. A défaut, il commet une violation de ses obligations, notamment pour celles concernant la protection de la sécurité et de la santé des salariés sur leur lieu de travail ([Article L.4121-1 du code du travail](#)).

En conséquence, seuls des emplacements spécifiquement réservés aux fumeurs répondant à des normes précises peuvent être mis à la disposition des fumeurs. (Article R.3512-3 et suivants ([modifiés par Décret 2016-1117 du 11 août 2016 article 1 - et suivants du code de la santé publique](#))).

En cas de passivité ou d'inertie de l'employeur à mettre en Suvre cette obligation de résultat concernant le tabagisme

passif en entreprise, les salariés concernés pourront invoquer ces éléments pour prendre acte de la rupture de leur contrat de travail ou bien en demander la résiliation judiciaire devant le conseil de prud'hommes. Cette prise d'acte produira alors, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse obligeant l'employeur à verser les indemnités correspondantes [Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412](#).

Le guide « [Savoir se protéger sur son lieu de Travail](#) » devrait vous apporter des précisions sur la conduite à tenir en de telles occasions ainsi que les liens complémentaires suivantes - <http://travail-emploi.gouv.fr/sante...> et celui-ci : <http://www.juritravail.com/Actualit..>

Sachez toutefois, que DNF peut accompagner [ses adhérents](#) dans le cadre de cette problématique. Il conviendra en amont de réunir toutes les preuves installées depuis ces années afin que le service juridique de l'association puisse les étudier et vous conseiller au mieux. La permanence administrative de l'association [est joignable au 01 42 77 06 56](#).