



Patrons fumeurs, quels sont les champs et les moyens d'actions de l'inspection du travail pour les faire arrêter ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mardi 25 juillet 2017

Bonjour,

Je me permets de vous écrire pour une question concernant la réglementation et le droit des non fumeurs au travail.

En effet, je travaille dans une petite entreprise d'environ 20 salariés sans représentant du personnel. Les patrons fument dans leur bureaux dont l'un se trouve juste à coté du mien. Quand ils fument ils ferment leur porte mais cela sent quand même dans le couloir et les fenêtres des bureaux donnant sur la cours intérieur l'odeur a vite fait de rentrer dans mon bureau que j'essaie d'aérer le plus possible. Je me dis que si je sens l'odeur les particules nocives ne doivent pas être bien loin même si je ne suis pas exposée directement à un rejet de fumée.

De plus j'étais enceinte il y a quelques mois et j'ai perdu mon bébé. Les médecins ont eu beau me dire durant ma grossesse et même encore maintenant que ce n'est rien et qu'en habitant dans une ville polluée ce n'est pas cette odeur de cigarette qui changent quelque chose : allez vivre à la campagne m'a -t-on dit. . .

Je ne peux plus me taire, je culpabilise et la reprise du travail il y a peu avec encore et toujours cette odeur de cigarette me rend malade.

Que faire ? j'ai lu sur votre site qu'il faut contacter l'inspection du travail mais quelle est la procédure, les délais d'action et comment cela se concrétisent sur le terrain ? Comme ce sont les patrons qui fument et qu'ils se croient tout permis est-ce que l'inspecteur du travail pourra réellement les faire arrêter ?

Je suis désespérée. J'ai peur de perdre mon emploi mais en même temps je ne pourrais pas avoir une nouvelle grossesse dans ces conditions alors si il faut que je démissionne pour garantir de meilleures chances à mes futurs enfants cela passe avant tout.

En vous remerciant par avance pour votre réponse et pour votre aide,

Cordialement

Une maman désespérée

Réponse :

[Le champs d'action](#) des inspecteurs et contrôleurs du travail s'inscrit dans le contrôle des entreprises et le renseignements du public.

Pour ce faire, ils disposent d'un droit d'entrée. Munis de pièces justificatives de leurs fonctions, ils sont autorisés à pénétrer librement, sans avertissement préalable, sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite. Ils ont la possibilité d'interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise.

[La fonction de contrôle](#) est assortie du pouvoir de répression des infractions.

Il peut interroger par courrier l'employeur à propos d'une situation dégradée dont il aurait eu connaissance, même préalablement à tout constat.

Le code du travail dispose que l'employeur a des obligations générales en matière de santé et de sécurité des salariés. La jurisprudence depuis 2002 en a fait une obligation de sécurité de résultat. En matière [de tabagisme au travail](#), l'employeur a une obligation de résultat sur cette question et doit tout mettre en Suvre pour protéger ses salariés du tabagisme.

C'est pourquoi, il revient **aux agents de contrôle de l'inspection du travail (inspecteurs du travail ou contrôleurs du travail)** de s'assurer de l'effectivité de l'application, dans les entreprises, de la réglementation relative à l'interdiction de fumer.

Conformément aux dispositions des articles L. 8112-2 du code du travail et L. 3515-1-4 du code de la santé publique, Ils sont donc habilités à relever les infractions aux articles R. 3515-2 et R. 3515-3 du code de la santé publique :

- fumer dans un lieu non autorisé ;
- de mettre à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions prévues (salle close, dotée d'un dispositif d'extraction d'air&, voir précisions ci-dessus) ;
- s'abstenir, pour le chef d'établissement, de mettre en place la signalisation prévue, ou mettre à disposition un local fumeur non conforme ;
- favoriser, sciemment, le non-respect de l'interdiction de fumer.

En cas de manquement à ses obligations, l'employeur encourt des sanctions pénales.

Tout salarié en situation de tabagisme passif en entreprise peut demander des renseignements auprès des services de l'inspection du travail. L'institution doit se rendre disponible pour répondre aux questions que se posent les salariés, leur rappeler le droit et recueillir les faits et leurs plaintes en toute confidentialité.

Enfin, il a été considéré par la jurisprudence qu'un salarié exposé au tabac sur le lieu de travail pouvait prendre acte de la rupture de son contrat sans avoir à prouver que sa santé ait été altérée. Cette prise d'acte de rupture produit les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant droit au salarié à des indemnités pour licenciement abusif.

Pour défendre vos droits, vous pouvez aussi prendre contact avec le médecin du travail

Vous pouvez également utiliser votre droit de retrait (article [L. 4131-1 du Code du travail](#)). Il faut tout d'abord alerter votre responsable et ensuite attendre que l'employeur ait rétabli la situation avant de reprendre votre travail. Il faut savoir que l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui aurait exercé son droit de retrait à juste titre ([article L. 4131-3 du Code du travail](#)).

Tout salarié qui serait licencié dans ces conditions peut demander au Conseil de prud'hommes d'annuler le licenciement et d'ordonner sa réintégration dans l'entreprise ([Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44556](#)). En revanche, en cas de retrait illégitime (prétexte utilisé par le salarié pour quitter son poste), l'employeur peut sanctionner le salarié.

Vous pouvez aussi solliciter notre association en demandant [notre service juridique](#) qui pourra au regard des éléments adresser une lettre de rappel à la législation à votre employeur.

Sources :

- Interdiction de fumer : [Article L.3512-8](#) du code de la santé publique
- Faire respecter l'interdiction de fumer au travail : <http://www.juritravail.com/Actualit...>
- Rupture du contrat de travail jugement des prud'hommes 2014 <https://www.flichygrange.fr/accueil...>
- 03-44.412 - Arrêt n° 1698 du 29 Juin 2005 - Cour de cassation - Chambre sociale rupture de contrat de travail - <https://www.courdecassation.fr/juri...>
- protection de la femme enceinte : <http://eur-lex.europa.eu/legal-cont...>
- [Directive -cadre 89/391/CEE](#) Santé et sécurité sur le lieu de travail Règles générales