



Coin fumeur à l'entrée du bâtiment, pour le CHSCT puisque les fumeurs sont dehors, c'est le principal. Quel est notre recours contre ce tabagisme passif ?

Rubrique : questions et réponses - Date de parution : 05 juillet 2011

Bonjour

Je travaille dans une entreprise où le coin fumeur se situe à l'entrée du bâtiment des bureaux à l'extérieur, en plein passage de tout le monde.

Dernièrement nous sommes plusieurs à soulever le problème. en effet, nous recevons toute la fumée lorsqu'ils sont dehors à fumer et que nous passons au même moment, et il arrive que l'odeur du tabac soit dans les bureaux en particulier quand la porte donnant à l'extérieur est ouverte. Certains pensent à la fermer mais malheureusement c'est souvent ouvert.

Quand nous avons remonté le problème, la réponse du CHSCT a été qu'ils sont quand même dehors donc, c'est le principal. Et qu'ils sont dans leur droit. Nous subissons quand même du tabagisme passif, de plus nous avons des femmes enceintes.

Quel recours avons nous ? Pouvons nous faire quelques chose ?

Merci

Cordialement

Réponse :

Sortir, même pour fumer, implique une autorisation, fût-elle tacite, de l'employeur. Tout employeur est civilement et pénalement responsable des conséquences que cette autorisation peut faire peser sur la santé de l'ensemble du personnel confronté à la nuisance.

[L'obligation de sécurité de résultat](#) depuis la cassation du 29 juin 2005 rappelle à tout employeur son obligation de protéger l'ensemble de ses salariés du tabagisme passif. Pour ce faire, il doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique. Ses pouvoirs d'organisation et disciplinaire lui permettent de prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour que tout soit mis en Suvre pour que soit appliquée et respectée l'interdiction de fumer au sein de son établissement. (Annexe I de la Circulaire du 24 novembre 2006 « concernant la lutte contre le tabagisme » ([JO du 5 déc.](#)) citée en référence.

Il faudrait amener votre CHSCT à comprendre que dans ce cadre précis, bien que les fumeurs fument à l'air libre, c'est l'obligation de résultat incombant à l'employeur qui doit primer pour l'ensemble des salariés. il faut rappeler que les pauses cigarettes en entreprises n'existent dans aucun texte législatif de manière officielle. De ce fait, la plupart des employeurs ne savent pas trop sur quel pied danser car la jurisprudence n'est pas claire sur le cas de la pause

cigarette qui relève du pouvoir d'organisation de l'employeur. Il serait donc judicieux d'encadrer les pauses cigarettes par le biais du règlement intérieur permettant ainsi de concilier les attentes respectives du collaborateur fumeur et celles de l'entreprise. Le choix est donc laissé à l'employeur !

La mission principale du [CHSCT](#) en tant qu'instance consultative est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Pour ce faire, il dispose de moyens pour mener sa mission et peut s'appuyer, le cas échéant, sur les représentants du personnel.

En matière de conditions de travail et de risques professionnels auxquels sont soumis les salariés et en particulier les femmes enceintes, il dispose de prérogatives pour analyser [['>1\]](http://travail-emploi.gouv.fr/sante...) des situations de mise en danger grave et imminent ressenties par un ou plusieurs salariés. Il dispose pour cela [du droit d'alerte particulier](#). En matière d'environnement physique, (aération, poussière, bruit ...) il doit être associé à la recherche de solutions. Même s'il n'a pas de pouvoirs décisionnels réels, la responsabilité pleine et entière demeurant à l'employeur, il ne joue pas seulement un rôle d'instance consultative, mais doit normalement exercer une activité de veille et de surveillance (respect de la réglementation et des conditions de travail) tout en ayant la possibilité de disposer de capacités d'interventions et de propositions.

Le médecin du travail de votre entreprise et/ou l'inspecteur du travail peuvent éventuellement être associés dans le cadre de la recherche d'une solution équitable.

Enfin, tout salarié ayant le sentiment d'une mise en danger de sa santé peut individuellement exercer [son droit de retrait](#) dans les conditions prévues par la loi. Cette procédure requière prudence et demande d'être accompagné d'un avocat spécialisé en droit social. Le guide : « [Savoir se protéger sur son lieu de travail](#) » décrit les démarches pour en vue de constituer un dossier réunissant les preuves qui pourront s'avérer utiles en cas d'une action en justice possible à l'encontre de l'employeur.

A consulter également : [Faire respecter l'interdiction de fumer sur son lieu de travail](#)

- Grossesse maternité santé au travail - [INRS](#)
- Protection des travailleuses enceintes et des mères de jeunes enfants <http://eur-lex.europa.eu/legal-cont...>
- Directive Santé et sécurité sur le lieu de travail Règles générales <http://eur-lex.europa.eu/legal-cont...>

[1] ...=} <http://travail-emploi.gouv.fr/sante...>