



Technicien intermittent sensibilisé sur les questions relatives à l'application de la loi Evin au travail, il m'est difficile de palier aux manquements de ma direction à ce sujet.

Rubrique : questions pour le site de conseils du 11 novembre 2011

Quelles solutions possibles pour y remédier ?

Bonjour ,

?

J'ai lu beaucoup de témoignages sur votre site et j'ai été agréablement surpris de trouver à DNF un spécialiste des salles de spectacle et cela m'intéresse beaucoup de lui faire part de mon témoignage et surtout, j'aimerais solliciter son aide.

Je travaille dans une salle de spectacle en tant que technicien intermittent depuis plus de 15 ans .

J'ai remplacé le directeur technique lors de sa démission en septembre 2015 en attendant qu'un nouveau DT arrive. J'ai tout de suite été frappé par le tabagisme à l'intérieur du bâtiment (par les membres permanents de tous les services et les membres intermittents techniques) alors que je ne m'en rendais pas compte lorsque j'étais intermittent.

Lors d'une réunion d'équipe j'ai demandé au directeur qu'elle était sa politique sur le sujet et il était très clair qu'il favorisait le côté convivial et qu'il ne souhaitait pas interdire le tabac. Cependant il demandait aux non-fumeurs de se manifester si toutefois ils étaient indisposés et bien sûr, les fumeurs devaient se montrer respectueux de la demande. A cette réunion je lui ai donc dit que c'est ce que je faisais depuis mon arrivée (2 mois), mais qu'il pouvait compter sur moi pour insister. J'ai donc demandé à tous les techniciens de ne plus fumer à l'intérieur et de respecter la loi anti tabac sur les lieux de travail (ce qui m'a valu la réputation du connard de service) , et en 3 ou 4 mois la situation s'est nettement améliorée. Puis j'ai demandé aussi au personnel hors équipe technique, de bien vouloir fumer dehors .

En Février 2016 , un nouveau directeur technique est arrivé et a pris le relais. Il a affiché dans plusieurs salles du bâtiment la signalétique officielle . Mais on n'enlève pas les vieilles habitudes aussi facilement. Certains membres du personnel continuaient de fumer ; Ce qui provoquait systématiquement de grandes crises de colère chez moi. J'en suis arrivé à exercer mon droit de retrait 2 fois .

J'ai demandé à être entendu par le CHSCT (qui est devenu le CSE) en avril 2018. Je leur ai dit que le directeur devait assumer sa responsabilité et annoncer en réunion d'équipe l'interdiction formelle de fumer dans la totalité du bâtiment. Le CSE a fait suivre ma requête et le Directeur a fait cette annonce. De plus, le CSE a affiné l'affichage dans les loges (qui était utilisé par les artistes pour fumer). Evidemment olalalala, on ne demande pas à un artiste d'aller fumer dehors !!! Bref, tout ça pour dire que la situation semblait bien engagée pour que tout aille mieux.

Mais si on regarde dans les détails, les compromis de certaines salles dans les étages ne fonctionnent pas car les techniciens ou artistes en résidence vont fumer sur les escaliers en acier le long du bâtiment avec la porte entrouverte (puisque ce sont des issues de secours qui, si on les ferme, on ne rentre pas). Donc la fumée rentre.

De plus, la signalétique est lisible uniquement depuis l'extérieur de cette issue de secours. J'ai proposé au CSE de

faire autrement (affichage à l'intérieur indiquant l'accès à l'entrée principale = lieu fumeur). Mais point de vue esthétique vous comprenez c'est dérangeant. Donc la signalétique est inefficace et le CSE refuse de changer.

Bref, le directeur a fait une annonce. Les choses s'étaient un peu améliorées mais ne sont toujours pas acceptables (surtout que le mot est passé entre tout le monde : dès que je pars , tout le monde fume ...). Sans parler du vapotage qui est également interdit et dont les techniciens usent continuellement sans respecter mes multiples demandes de le faire dehors.

Ce qui aujourd'hui me fait prendre contact avec vous est une soirée qui a eu lieu mardi dernier, un pot de départ à la retraite d'un des techniciens permanents. Lors de cette soirée, une technicienne m'a interpellé pendant plus d'une heure en me disant on peut fumer dedans ? . Ce qui m'a fait rire 5mn . Puis comme le directeur était présent, elle est allée le voir, puis est revenue vers moi en disant c'est bon il est d'accord . Je lui ai donc demandé de m'accompagner pour aller voir le directeur. Elle n'est pas venue jusqu'à lui. Mais moi si. Je lui ai demandé qu'elle était sa réponse et il a répondu faites comme vous voulez . Le directeur technique était présent. Donc témoin, mais n'a rien dit. J'ai donc dit qu'il était toujours interdit de fumer. (J'ai remplacé le rôle du directeur qui fuyait sa responsabilité). Les choses sont un peu devenues compliquées et je suis parti afin que ça ne dégénère pas. Impossible de profiter de la soirée.

Mercredi j'en ai parlé à la technicienne, et nous sommes plutôt fâchés. J'en ai parlé à mon DT. Il dit de ne pas s'adresser au directeur et de simplement exercer mon droit de retrait systématiquement (ce qui ne me suffit pas car je l'exerçais déjà avant).

Je suis extrêmement remonté et j'ai très envie de quitter cette salle car je ne peux pas y exercer mon métier en toute quiétude à cause de mon DT, à cause de mon directeur et à cause du CSE inefficace. Il y a bien une écoute, un dialogue, mais aucune efficacité.

Merci de me conseiller .

Cordialement,

P. P

Réponse :

Toute mise en danger de la santé d'un salarié confronté au tabagisme passif peut faire l'objet d'une demande d'intervention, avec protection possible de l'anonymat du demandeur, de [l'inspection du travail](#). Cette dernière peut jouer un rôle utile d'accompagnement, avant même d'envisager les voies contentieuses que vous semblez encore, à ce stade, vouloir éviter. [La médecine du travail](#) peut également jouer un rôle préventif, visant notamment à préserver la santé des travailleurs et assumant un rôle de conseil auprès de l'employeur et des salariés.

Compte tenu de l' [obligation de sécurité de résultat](#) en matière de protection des salariés du tabagisme passif pesant sur l'employeur ([Cassation, chambre sociale, arrêt du 3 juin 2015](#) : RG n°14-11324), le fait que ce dernier se soit abstenu de prendre les mesures nécessaires l'expose à diverses sanctions :

- Des sanctions civiles :

Tout salarié victime de tabagisme passif est en droit, sur le fondement de l'article [L.4121-1 du Code du travail](#), d'engager la responsabilité de son employeur et donc de demander la réparation du préjudice subi par l'octroi de dommages et intérêts.

Les possibilités pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité sont encadrées par la jurisprudence. A titre d'exemple, [l'arrêt](#) rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation, le 3 juin 2015, juge que « l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité en invoquant le fait que le salarié ne s'était jamais plaint de tabagisme passif, qu'il accompagnait ses collègues lors des pauses cigarette alors qu'il n'y était pas obligé et que sa présence dans les locaux de travail était extrêmement réduite depuis plusieurs mois » (Soc. 3 juin 2015, n°14-11.324).

- Des Sanctions pénales :

L'article [R.3515-3 du Code de la santé publique](#) (CSP) punit de l'amende prévue pour les contravention des la quatrième classe, à savoir une amende pouvant atteindre 750 EUR, le responsable des lieux où s'applique l'interdiction de fumer, interdiction prévue à [l'article R.3512-2 du CSP](#), pour :

- Ne pas mettre en place la signalisation prévue à [l'article R.3512-7 du CSP](#) ;
- Mettre à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des articles [R.3512-3](#) et [R.3512-4](#) du CSP
- Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de cette interdiction.

Le guide DNF « [Savoir se protéger sur son lieu de travail](#) » devrait vous apporter des éléments complémentaires pour vous aider, ainsi que les liens suivants :

- <http://travail-emploi.gouv.fr/sante->
- <http://www.wk-rh.fr/actualites/deta...>
- <https://www.juritravail.com/Actuali...>
- <http://www.officiel-prevention.com/...>

Si, malgré cela, la situation ne s'améliorait pas, [DNF](#) se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter des réponses adaptées, notamment sur le terrain contentieux.