



## Tabagisme passif en entreprise, quels sont mes moyens pour me défendre ?

Rubrique : questions-réponses - Date : vendredi 8 février 2019

---

Ma collègue de bureau s'autorise de fumer dans notre bureau dès lors que je n'y suis plus. Elle s'autorise aussi de fumer dans ceux innocupés du bâtiment (même temporairement)... Elle laisse ses mégots sur les rebords des fenêtres de chacun des bureaux qu'elle s'est appropriés pour ses méfaits ou les jettent dans le jardin du lieu de travail en plus de l'odeur nauséabonde et pestilentielle qu'il en découle notamment après quelques heures de fermeture de la pièce !

Pour information, d'autres collègues fumeurs se rendent dans le jardin pour ce faire et mettent leurs mégots dans un endroit dédié pour ce faire !

Merci de me dire ce que je peux faire sachant que ma hiérarchie connaît au moins en partie les faits mais ne dit rien malgré quelques remarques ?

Cordialement.

### Réponse :

L'[article L.3512-8 du code de la santé publique](#) (CSP) interdit expressément de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif .

Cette interdiction, précise l'[article R.3512-2](#) du même code, s'applique tout particulièrement dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail .

Cette interdiction de fumer n'est clairement pas respectée dans votre entreprise.

L'inertie de votre hiérarchie méconnaît le fait que 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](#)). La jurisprudence de la Cour de cassation est ainsi très claire, c'est à votre employeur de réagir et, à défaut, il engage sa responsabilité sur un plan juridique.

Vous pouvez rappeler à votre hiérarchie cette responsabilité qui incombe à votre employeur et cet état du droit. Si vous le souhaitez, [DNF](#), association reconnue de mission d'utilité publique et habilitée à agir en justice, peut adresser un courrier à votre employeur, lui rappelant ces prescriptions légales.

Si cela ne suffisait pas, d'autres pistes seraient envisageables, y compris sur le terrain contentieux. Notre [association](#) se tient à votre disposition pour les évoquer.