Collectivité publique territoriale : l'équipe fume sur son lieu de travail..

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 21 octobre 2009

Bonjour,

J'ai été affectée professionnellement, dans un lieu extérieur (autre adresse) à une collectivité publique territoriale. Sur ce lieu, l'équipe fume et ceci malgré que ce soit connu par du moins la hiérarchie directe.

Etant non fumeur, j'ai au départ été conciliante en proposant des aménagements durant ma présence sur ce lieu :

Mais le temps passant, les exigences des fumeurs reviennent au galop jusqu'à exclure , rejeter le non fumeur.

En dehors de la possibilité d'alerter l'employeur et la médecine du travail, puis-je, exercer le droit de retrait ?

SI oui, en quoi consiste t-il et de quelle manière procède t-on ?

Merci d'avance de vos conseils.

Cordialement.

Réponse :

Dans la fonction publique territoriale, c'est le code du travail qui s'applique en matière d'hygiène et de sécurité.

Il n'existe pas dans la fonction publique d'inspecteur du travail. Cependant différentes instances existent en matière d'hygiène et de sécurité.

- La Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), instance paritaire, qui est saisie pour toutes ces questions. Cette instance est généralement présidée par l'autorité territoriale mais des représentants du personnel y siègent également.
- L'ACMO (agent chargé de la mise en Suvre des mesures d'hygiène et sécurité) et l'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection) doivent être alertés et doivent conseiller l'autorité territoriale.
- Le médecin de prévention doit également etre alerté.

Si vous avez déjà saisi votre supérieur hiérarchique, vous pouvez vous adresser à tous ces interlocuteurs et si vos démarches n'aboutissent pas, vous pouvez utiliser votre droit de retrait. En effet

- La Cour d'Appel de Rennes a reconnu en mars 2004, qu'un salarié « *ne pouvait pas être contraint de travailler dans un local pollué par la fumée de tabac* » et « *qu'un employeur ne peut demander à ce salarié de reprendre son activité si une telle situation de danger grave et imminent persiste* ».

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac

- Cette décision est confirmée par la jurisprudence du 29 juin 2005 (Cassation Prud'hommes) qui précise que l'employeur est soumis à l'obligation de sécurité de résultat pour garantir la santé de son personnel confronté au tabagisme passif. Ces deux décisions confirment que l'exercice du droit de retrait s'applique aux problèmes de tabagisme passif. Selon l'article L231-8 du code du travail, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Ces solutions risquent cependant de ne pas répondre à votre attente. Il vous reste donc deux possibilités

1. Déposer une plainte devant le procureur de la République
2. Nous donner les informations suffisantes pour que nous puissions écrire au Maire, au président de l'intercommunalité, au président du conseil général ou du conseil régional (en fonction de la structure publique dans laquelle vous travaillez) avec copie au procureur de la République.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac