



Le personnel fume dans les ateliers, au coin pause, dans le vestiaire et autres parties de l'entreprise, impuissance du délégué du personnel à agir, que puis-je faire pour faire valoir mes droits ?

Rubrique : questions posées le mardi 22 septembre 2014

Bonjour,

Je me permets de vous écrire car j'ai vu vos adresses mail sur le site des Droit des non-fumeurs. Je réside dans le calvados et j'y travaille. Certains membres du personnel fument dans les ateliers et dans d'autres endroits comme le coin pause et voir même les vestiaires et sanitaires. L'entreprise ne dispose pas de coin fumeur. Je viens de me faire opérer des amygdales et la fumée est maintenant pour moi de plus en plus désagréable à supporter. Cette situation est plus ou moins tolérée par la direction voir même par les différents responsables.

Je ne sais pas quoi faire pour faire valoir mes droits sachant que j'en ai parlé à mon délégué du personnel et qu'il m'a répondu qui ne pouvait rien faire d'autre que de faire remonter mon mécontentement. Je n'ai pas eu de réponse et je ne vois pas d'action sur le terrain.

Que puis faire pour faire valoir mes droits ?

Merci d'avance de votre réponse,

Cordialement

Réponse :

Votre employeur a [une obligation de sécurité de résultat](#) qui le contraint à garantir que vous ne soyez pas exposé à la fumée du tabac dans votre lieu de travail. Des sanctions peuvent être prononcées à son encontre en cas de négligence avérée dans le respect de cette obligation.

Cependant, défendre ses droits en entreprise n'est pas toujours aisé et nous conseillons d'agir avec prudence et méthode.

Le guide : « [Savoir se protéger sur son lieu de travail](#) » disponible sur notre site Internet contient des conseils pratiques pour faire valoir ses droits en entreprise et décrit les démarches possibles à entreprendre afin, notamment, de regrouper des preuves qui pourront s'avérer utiles pour la constitution d'un dossier. Cette précaution n'est pas inutile, au cas où vous seriez dans l'obligation, en dernier recours, d'engager une action en justice. Dans cette éventualité, DNF peut se porter partie civile à vos côtés.

En effet, votre employeur a [l'obligation de respecter les dispositions concernant l'hygiène et sécurité prévues dans le code de travail et le code de la santé publique](#) ; le non respect de ces obligations essentielles, autorise par exemple le salarié à prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'entreprise.

Il est judicieux, avant d'en arriver à ce point, d'épuiser toutes les autres démarches possibles. Si vous estimez que

vosre santé est mise en danger par le tabagisme passif dans votre lieu de travail, vous pouvez indifféremment :

- Demander l'aide de l'inspection du travail qui a toute autorité pour constater et réprimer ce type d'infractions (vous trouverez plus d'informations sur les missions de l'inspection ainsi que sur les coordonnées de l'inspection à laquelle votre entreprise est rattaché [dans le site](#). Si vous craignez que votre situation professionnelle dans l'entreprise soit mise en danger, il est préférable de demander que votre anonymat soit respecté. Mais n'écrivez jamais de manière anonyme à l'Inspection du travail.
- Exercer [votre droit de retrait](#) dans les conditions prévues par la loi.

Votre situation vous permet également de demander un rendez vous avec [votre médecin du travail](#), afin de faire constater que vous vous trouvez exposé au tabagisme passif dans votre lieu de travail. Le médecin du travail est dans l'obligation de conseiller le responsable de l'établissement en matière d'hygiène, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

L'autre démarche possible est de demander à votre médecin traitant ou à un médecin spécialiste de constater, à l'aide d'un Testeur de monoxyde de carbone par exemple, quel est votre taux de monoxyde expiré après une journée au travail. Il pourra aussi éventuellement, attester l'existence d'irritations ou d'affectations respiratoires en rapport avec le tabagisme passif dont vous êtes victime.

Ces précautions étant prises, il est important de signaler par écrit à votre employeur les manquements à la législation que vous avez constatés. [Les délégués du personnel](#) (concernés qu'en l'absence de CHSCT) peuvent vous appuyer dans cette démarche. Leur mission étant de représenter le personnel auprès de l'employeur et de lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité). Il est recommandé que toutes ces démarches soient faites par courrier en AR.

Vous trouverez en pièce jointe [un modèle de lettre pour votre employeur](#), que vous pouvez utiliser également pour décrire votre situation à l'inspecteur de travail.