



Détachée chez un client par mon entreprise et travaillant à la réception, je subis le tabagisme des salariés fumeurs se positionnant juste devant l'entrée

Rubrique : questions posées dans le forum du 11 novembre 2014

Bonjour,

Je me permets de vous contacter car j'aimerais avoir des conseils en tant que victime de tabagisme passif. Je travaille pour une société de service et je suis donc basée chez un client. La gêne que je subis n'est donc pas la conséquence directe de mon employeur mais du client chez qui je travaille.

Je travaille à la réception, mon poste de travail est donc situé dans le hall d'entrée juste devant les portes automatiques qui s'ouvrent toute la journée. Les salariés qui sortent fumer se positionnent juste devant l'entrée ce qui fait que je reçois les fumées de cigarettes toute la journée entre 9h30 et 17h30.

Cela fait longtemps que je ne supporte plus la situation et j'ai signalé à mon employeur cette situation en juin dernier. Néanmoins aucune action n'a été entreprise et je ne sais plus quoi faire car ces odeurs m'incommodent de plus en plus et j'ai peur pour ma santé.

Je serai ravie d'en parler de vive voix avec vous. C'est pourquoi je me tiens à votre disposition.

Bien cordialement, S.T

Réponse :

Pendant [la période de prêt](#), le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine. ([Code du travail - Articles L.8241-1 et L.8241-2](#)).

Ainsi, même si le salarié prêté reste un temps sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice pour laquelle il effectue sa prestation de travail, son employeur reste juridiquement l'entreprise prêteuse. L'opération n'entraîne ni rupture du contrat d'origine, ni création d'une relation de travail nouvelle. Cette analyse a été inscrite dans le Code du travail par la loi Cherpion : « *Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu* » C. trav., art. L. 8241-2, al. 8. Il revient donc à votre employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour que soit mis fin à cette situation en prenant contact avec la direction de l'entreprise vous accueillant.

En règle générale, tout sentiment de mise en danger de la santé en entreprise notamment, à cause d'un tabagisme passif ressenti par un salarié, peut faire l'objet d'une demande d'avis auprès de [l'inspection du travail](#). En effet, ce corps de contrôle spécifique a, entre autre, pour mission de veiller à la bonne application du code du travail et dispose de l'autorité pour accompagner et s'il le faut, réprimer en cas d'infraction constatée.

Le [CHSCT](#), ou en son absence, [les délégués du personnel](#) et [le médecin du travail](#) sont également habilités à se

prononcer sur cette problématique.

Il faut savoir que sortir, même pour fumer, implique une autorisation, fût-elle tacite, du chef d'entreprise qui, de ce fait, devient responsable des conséquences que cette autorisation peut faire peser sur la santé de l'ensemble du personnel qui serait confronté à cette nuisance.

En effet, tout employeur est soumis à [une obligation de sécurité de résultat](#) ([Cassation du 29 juin 2005](#)) pour ce qui touche à la protection des salariés confrontés à leur insu au tabagisme passif, et plus encore, lorsque cette situation vient d'une décision patronale.

Avec ces précisions, il reviendra à votre employeur de faire le nécessaire auprès de la direction de l'entreprise vous accueillant, afin de lui faire part de vos doléances et de lui suggérer de revoir les mouvements d'allées et venues de l'ensemble du personnel fumeur en les incitant par exemple, à aller fumer au-delà de l'entrée pour que soit évitée toute source de pollution tabagique possible.

Si aucune réactivité positive ne venait de la part de votre employeur après que vous ayez sollicité tous les acteurs pouvant intervenir auprès de lui, rien ne vous interdit de réfléchir à l'opportunité de pouvoir exercer votre [droit de retrait](#) dans les conditions prévues par la loi. Mais, cette procédure requiert la prudence et dans cette éventualité, il est recommandé de prendre conseil auprès d'un avocat spécialiste en droit du travail.

Le guide : « [Savoir se protéger sur son lieu de travail](#) » décrit les démarches vous permettant de constituer les preuves qui pourront s'avérer utiles, si vous deviez un jour vous trouver dans l'obligation d'engager une action en justice à l'encontre de votre employeur.

Vous pouvez si vous le souhaitez aussi prendre conseil auprès de [notre service juridique](#) en appelant le 01 42 77 06 56 ou en écrivant à france@dnf.asso.fr