

# L'interdiction de fumer sur les lieux de travail

**LE TABAGISME** est responsable chaque année de nombreux décès et maladies. L'interdiction de fumer en entreprise s'est inscrite donc d'abord dans le cadre de préoccupations de santé publique, avant d'être adaptée à la sphère du travail et de l'entreprise, afin de protéger la santé des salariés. C'est dans ce contexte que la réglementation a subi diverses évolutions ces dernières années.

La loi Évin du 10 janvier 1991, ainsi que son décret d'application du 29 mai 1992, ont posé le principe de l'interdiction totale de fumer dans les locaux à usage collectif, en prévoyant néanmoins l'aménagement d'éventuelles zones fumeurs sur les lieux de travail. Puis, le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 a étendu l'interdiction à l'ensemble des locaux de travail, rendant ainsi effective l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et donc notamment aux entreprises, à compter du 1<sup>er</sup> février 2007. Deux circulaires de 2006<sup>1</sup>, applicables aux lieux de travail, ont ensuite complété ce dispositif.

## Champ d'application de l'interdiction de fumer

Conformément aux dispositions de l'article R.3512-2 du Code de la santé publique, l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique notamment :

- dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. Il est donc interdit de fumer dans les locaux d'accueil, de réception, de restauration collective, dans les salles de réunion, de formation, de repos, dans les ateliers, ainsi que dans les bureaux tant collectifs qu'individuels ;
- dans les moyens de transport collectif ;
- dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que dans les établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

S'agissant de locaux à usage privatif et non à usage collectif, les domiciles privés, même si des salariés y sont employés, ne sont pas assujettis à l'interdiction de fumer. De même, cette interdiction ne s'applique pas aux chantiers de bâtiment et de travaux publics dans la mesure où ils ne constituent pas des lieux clos et couverts.

Claire Dujorrier, juriste,  
et Jennifer Shettle,  
responsable du pôle  
juridique, INRS

## Aménagement des lieux de travail

### • Signalisation rappelant l'interdiction de fumer

Le principe d'interdiction de fumer doit être clairement énoncé au sein de l'entreprise, notamment par la mise en place d'une signalisation apparente<sup>2</sup>. À cet égard, un arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010 détermine le modèle de signalisation ainsi que le message sanitaire de prévention à y associer. Celui-ci est téléchargeable sur le site : [www.tabac.gouv.fr](http://www.tabac.gouv.fr).

### • Aménagement d'emplacements réservés aux fumeurs

L'employeur a la possibilité d'aménager au sein de son entreprise certains emplacements réservés aux fumeurs.

À noter : ces emplacements ne peuvent pas être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, des centres de formation des apprentis, des établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs, des aires collectives de jeux et des établissements de santé.

Un tel projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre doivent être soumis à la consultation des représentants du personnel (CHSCT, délégués du personnel ou comité social et économique en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise) et du médecin du travail<sup>3</sup>. Ces consultations doivent être renouvelées tous les deux ans.

L'employeur doit en tout état de cause s'assurer que les non-fumeurs, qu'ils soient salariés ou prestataires de services, ne sont pas exposés à la fumée de tabac dans le cadre de leur emploi.



## Notes

1. Circulaire du 24 novembre 2006 concernant la lutte contre le tabagisme, NOR: METTO612370C. Circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif, NOR: SANCO624809C.
2. Art. R. 3512-7 du Code de la santé publique.
3. Art. R. 3512-6 du Code de la santé publique.
4. Art. R. 3512-4 du Code de la santé publique.
5. Art. R. 3512-5 du Code de la santé publique.

© Gaël Kerbaol/INRS

Si un tel choix est fait, l'employeur doit s'assurer que ces emplacements :

- sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure ;
- sont équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure, entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment ;
- sont maintenus en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;
- sont dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
- ne constituent pas un lieu de passage ;
- présentent une superficie au plus égale à 20% de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètres carrés<sup>4</sup>.

L'employeur doit par ailleurs s'assurer que le dispositif de ventilation est régulièrement entretenu. Il est à cet égard tenu de produire, à l'occasion de tout contrôle, une attestation de l'installateur ou de la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation, certifiant que les exigences réglementaires sont bien respectées<sup>5</sup>.

Il convient enfin de noter que, tel que le prévoit l'article R. 4222-1 du Code du travail, l'employeur doit veiller à ce que l'air soit renouvelé, dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, afin de maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs et éviter les odeurs désagréables et les condensations.

### **Insertion de dispositions spécifiques dans le règlement intérieur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1321-1 du Code du travail, le règlement intérieur peut fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. Les dispositions relatives à l'interdiction de fumer, aux emplacements réservés aux fumeurs, ainsi qu'aux sanctions applicables en cas de non-respect de ces dispositions peuvent en conséquence y être intégrées par l'employeur.

### **La démarche de prévention de l'employeur en matière de tabagisme**

Responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat. À ce titre,

## Notes

6. Art. R. 4622-2 du Code de la santé publique.

7. Art. L. 4622-2 du Code du travail.

8. Art. L. 3511-3 du Code de la santé publique.

9. Art. R. 3513-2 du Code de la santé publique.

10. Art. L. 3513-6 du Code de la santé publique.

11. Art. L. 8112-2 du Code du travail.

12. Art. R. 3515-2 du Code de la santé publique.

13. Art. R. 3515-7 du Code de la santé publique.

14. Art. R. 3515-3 et R. 3515-8 du Code de la santé publique.

il doit procéder à l'évaluation des risques dans son entreprise et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Les risques résultant de la consommation ou de l'exposition au tabac en entreprise doivent en conséquence être évalués, comme les autres types de risque, en concertation avec le service de santé au travail<sup>6</sup>.

Les résultats de l'évaluation sont ensuite transcrits dans le document unique, afin que l'employeur détermine les mesures de prévention à prendre. L'employeur pourra alors par exemple, décider d'interdire totalement la consommation de tabac dans son entreprise, en autorisant par exemple aux salariés de fumer à l'extérieur. S'il décide d'autoriser le tabac dans son entreprise, il devra alors respecter les dispositions spécifiques prévues à cet effet.

Il convient de noter que concernant la protection de ses salariés contre le tabagisme passif dans l'entreprise, la Cour de cassation considère de manière constante que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat. C'est ainsi qu'elle a notamment énoncé que l'employeur qui a bien délimité des lieux fumeurs et non-fumeurs, qui a fait apposer une signalétique mais qui n'a pas fait respecter la réglementation, notamment dans les bureaux à usage collectif, a manqué à ses obligations. Le rappel fait aux salariés de l'interdiction de fumer ainsi que la mise en place de la signalisation réglementaire ne sont donc pas forcément suffisants (Cass. soc., 29 juin 2005, n°03-44412). Dans une autre affaire, la Cour a considéré que l'employeur engage sa responsabilité et peut être condamné dès lors que les salariés ont été exposés à un tabagisme « passif », sans que ceux-ci aient besoin de prouver une atteinte à leur santé (Cass. soc., 6 oct. 2010, n°09-65103).

### Rôle des services de santé au travail<sup>7</sup>

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés. À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail et de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, le professionnel de santé pourra notamment interroger le salarié sur son éventuelle consommation de tabac et l'informer sur les conséquences néfastes sur sa santé et sur celle des autres salariés de l'entreprise.

Dès lors, les services de santé au travail jouent un rôle important en matière de prévention des risques liés à la consommation ou à l'exposition au tabac, tant des salariés fumeurs que non-fumeurs. Ils peuvent notamment être sollici-

tés pour prévenir les risques liés au tabagisme passif, pour aider les fumeurs qui souhaiteraient arrêter de fumer, en les informant sur le tabac, ses effets et les conséquences du sevrage et en les orientant dans leur démarche.

À noter : dans le cadre de leurs missions, les médecins du travail et les infirmiers ont également la possibilité de prescrire aux travailleurs des substituts nicotiniques<sup>8</sup>.

### Dispositions relatives au vapotage

La réglementation s'est par la suite adaptée au vapotage et à l'utilisation de la cigarette électronique. C'est ainsi que, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, il est interdit de vapoter dans les lieux de travail et dans les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public<sup>9</sup>.

Cette interdiction s'applique également aux établissements scolaires, aux établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, ainsi qu'aux moyens de transport collectif fermés<sup>10</sup>.

Dans ces lieux, une signalisation apparente doit rappeler l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application.

Au même titre que le tabac, l'employeur a tout intérêt à compléter le règlement intérieur de son entreprise pour encadrer l'usage de la cigarette électronique sur le lieu de travail.

### Contrôle de l'interdiction de fumer et de vapoter, et responsabilités

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont qualité pour constater les infractions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif<sup>11</sup>, étant précisé que tant l'employeur que les salariés sont susceptibles d'engager leur responsabilité s'ils ne respectent pas la réglementation applicable en la matière. En effet, le salarié qui ne respecte pas l'interdiction de fumer ou de vapoter au sein de l'entreprise s'expose, d'une part à des sanctions disciplinaires (avertissement, blâme, mise à pied, etc.) et, d'autre part, à des sanctions pénales<sup>12</sup>. Le fait de fumer sur le lieu de travail, en dehors d'un emplacement spécifiquement aménagé à cet effet, est passible d'une amende de 3<sup>e</sup> classe (450 euros au plus)<sup>13</sup>. La violation de l'interdiction de vapoter est pour sa part passible d'une amende de 2<sup>e</sup> classe (150 euros au plus)<sup>14</sup>.

L'employeur doit pour sa part s'assurer de la mise en œuvre effective de l'interdiction de fumer ou de vapoter au sein de son entreprise et de ses modalités sous peine de sanctions pénales. Il s'expose en effet à des contraventions en cas d'absence de mise en place de la signalisation adaptée ou bien de mise à la disposition des fumeurs d'un emplacement non conforme à la réglementation. ■