Image not found or type unknown

Interdiction de fumer au travail

publié le **06/01/2014**, vu **2808 fois**, Auteur : juris addict

Règles relatives à l'interdiction de fumer au travail.

L'article L. 3511-7, alinéa premier, du Code de la santé publique dispose qu' « *il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment scolaire, et dans les moyens de transport collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs* », cette interdiction s'appliquant « *dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail* » (art. R. 3511-1, 1°, C. santé publ.)

La circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif précise alors que « *dans les entreprises, l'interdiction s'applique dans les locaux affectés à l'ensemble du personnel (accueil, réception, locaux de restauration, espaces de repos, lieux de passage...). Elle s'applique également aux locaux de travail, aux salles de réunion ou de formation mais aussi aux bureaux, même occupés par une seule personne, dans la mesure où plusieurs personnes y ont accès, notamment le personnel d'entretien* ».

A contrario, « *l'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés à l'article R. 3511-1 et créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux* » (art. R. 3511-2, al. 1, C. santé publ.).

Lesdits 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* » (art. R. 3511-3, al. 1, C. santé publ.). Ils doivent dès lors respecter quatre normes (art. R. 3511-3, al. 2 s., C. santé publ.) :

- Être 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. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;

- Être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;

- Ne pas constituer un lieu de passage ;

- Présenter 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.

Au préalable, « *dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail* » (art. R. 3511-5, al. 1, C. santé publ.),

alors que « *dans les administrations et établissements publics dont les personnels relèvent des titres Ier à IV du statut général de la fonction publique, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en oeuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique* » (art. R. 3511-5, al. 2, C. santé publ.).

Par ailleurs, la circulaire du 24 novembre 2006 concernant la lutte contre le tabagisme précise que, « *en application de l'article L. 236-2-1* [L. 4614-10 nouv.] *du code du travail, deux membres du CHSCT peuvent également être à l'origine de la discussion de la question, en provoquant une réunion extraordinaire motivée. En l'absence de CHSCT, cette consultation s'exerce auprès des délégués du personnel et du médecin du travail* ».

Et « *dans le cas où un tel emplacement a été créé, ces consultations sont renouvelées tous les deux ans* » (art. R. 3511-5, al. 3, C. santé publ.).

Dès lors, « *le fait de fumer dans un lieu à usage collectif mentionné à l'article R. 3511-1 hors de l'emplacement mentionné à l'article R. 3511-2 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe* » (art. R. 3512-1 C. santé publ.).

La sanction ne se limite pas pour autant à cette seule contravention et peut aller jusqu'au licenciement. Ainsi, tel est le cas du salarié ayant « *ostensiblement violé l'interdiction de fumer imposée dans la zone non fumeur de l'établissement affectant ainsi l'obligation de l'employeur d'assurer le respect de la législation en matière de santé publique* » (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-19.670).

Pour sa part, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (art. L. 4121-1, al. 1, C. trav.).

Ainsi, « *dans les lieux mentionnés à l'article R. 3511-1, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé* » (art. R. 3511-6, al. 1, C. santé publ.), « *le même arrêté [fixant] le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R. 3511-2* » (art. R. 3511-6, al. 2, C. santé publ.).

En l'espèce, le texte susvisé est l'arrêté du 1er décembre 2010.

Dès lors, aux termes de l'article R. 3512-2 du Code de la santé publique, « *est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3511-1, de :*

1° Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3511-6 ;

2° Mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des articles R. 3511-2 et R. 3511-3 ;

3° Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de cette interdiction ».

La Cour de cassation a ainsi pu juger que l'employeur ne pouvait se borner à interdire aux salariés de fumer en présence de l'un d'entre eux et à apposer les panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif occupé par ce dernier (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412).

Enfin, « *s'agissant de la consommation de la cigarette électronique, l'employeur, eu égard à son obligation de sécurité de résultat, se doit de protéger tous les salariés d'une éventuelle exposition "passive" à ce produit qui, en raison des impuretés qu'il contient et des composés volatils et des particules libérées dans l'atmosphère, est susceptible d'être préjudiciable pour la santé. C'est pourquoi, sur la base de ce cadre juridique, l'employeur peut utiliser la voie du règlement intérieur*

Copyright 2024 - Legavox - Tous droits réservés

pour interdire la consommation de cigarette électronique sur le lieu de travail (à usage collectif et bureaux individuels) et plus largement dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public » (INRS, Références en santé au travail n° 133, mars 2013, p. 140).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés