



Stop au vapotage au travail !

Actualité législative publié le 01/10/2017, vu 2029 fois, Auteur : [Emmanuelle Metge](#)

À compter d'aujourd'hui, 1er octobre 2017, il est interdit de vapoter dans les lieux publics, les établissements d'enseignement et les lieux de travail (décret 2017-633 du 25 avril 2017, art. 3) Cet article a pour objet de faire état des mesures que les entreprises doivent prendre pour faire appliquer cette nouvelle interdiction dans le cadre du travail.

- **L'étendue de l'interdiction pour les salariés**

L'interdiction vise les « lieux de travail fermés et couverts à usage collectif » : ainsi, il est interdit de vapoter 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 (art. L. 3513-6 et R. 3513-2 du Code de la santé publique).

En d'autres termes, il est interdit de vapoter dans les open spaces, mais pas dans les bureaux individuels. A cet égard, il semblerait qu'il y ait une « tolérance » par rapport au tabac, sur lequel l'administration estime que l'interdiction de fumer s'étend aux bureaux individuels, dans les mesure où il s'agit de lieux où d'autres salariés passent. (circulaires des 24 et 29 novembre 2006, JO 5 décembre)

Par ailleurs, l'interdiction de vapoter ne devrait pas s'appliquer dans les lieux de travail recevant du public (cafés, restaurants, hôtels, supermarchés, cinémas, etc), dans lesquels il est possible de vapoter dans la partie ouverte au public, même si des salariés y travaillent.

Il est à noter que le décret ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur d'aménager un emplacement réservé au vapotage. Si les emplacements fumeurs sont en principe affectés à la consommation de tabac (art. R 3512-4 du Code de la santé publique), un salarié pourrait néanmoins s'y rendre pour vapoter. L'employeur peut également prévoir des zones spécifiques au vapotage.

- **L'étendue de la responsabilité de l'employeur?**
- ***Mettre en place une signalisation apparente***

L'employeur doit être le garant de l'application de ces règles par le salarié. Pour cela, comme pour l'interdiction de fumer (art. R 3512-7 du Code de la santé publique), une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de vapoter dans les bâtiments abritant les lieux de travail et, le cas échéant, ses **conditions d'application** dans l'enceinte de ces lieux (art. R 3513-3 nouveau du Code de la santé publique).

Une carence en matière de signalisation de cette interdiction fait encourir au responsable des lieux une amende de 450 € en tant que personne physique et de 2.250 € en tant que personne morale (art. R. 3513-8 du Code de la santé publique).

- ***Inscrire, s'il le souhaite, l'interdiction dans le règlement intérieur***

L'employeur peut insérer l'interdiction de vapoter prévue par le décret dans le règlement intérieur.

Il peut, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat et en vertu de son pouvoir de direction, aller encore plus loin que le décret et étendre l'interdiction de vapoter aux salariés dans les locaux non visés par le décret (ex. : bureaux individuels, locaux accueillant du public). Pour ce faire, il doit pouvoir justifier d'un motif d'hygiène ou de sécurité.

- **Quelles sanctions en cas de non-respect de ces dispositions ?**

Le fait de vapoter dans les lieux de travail en méconnaissance de l'interdiction est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2ème classe, soit jusqu'à 150 euros (art. R 3515-7 nouveau du Code de la santé publique).

De plus, l'employeur peut sanctionner le salarié enfreignant ces dispositions.

De son côté, si l'employeur ne met pas en place la signalisation visée ci-dessus, il encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 3ème classe, soit jusqu'à 450 euros (art. R 3515-8 nouveau du Code de la santé publique).

A noter : Les sanctions sont plus sévères pour l'interdiction de fumer : le salarié encourt une contravention de 3ème classe (CSP art. R 3515-2 du Code de la santé publique) et l'employeur ne mettant pas en place la signalisation une contravention de 4ème classe (CSP art. R 3515-3 du Code de la santé publique).