Image not found or type unknown

Tabac et vapotage sur les lieux de travail : quelles règles ?

publié le **02/05/2015**, vu **2181 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

L'interdiction du tabac dans l'entreprise est acquise de longue date. En revanche, le vapotage continue de poser des questions aux acteurs des ressources humaines. Le législateur se saisit de ce sujet.

1. L'interdiction de fumer

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 (C. santé publ. art. L. 3511-7).

Tous les locaux de travail sont visés par le texte (usine, bureaux, local commercial,…).

En effet, l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique :

- dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;

- dans les moyens de transport collectif ;

- dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

(C. santé publ. art. R 3511-1)

Comme l'administration l'a précisé, il n'est pas possible de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport ou encore les locaux sanitaires et médico-sanitaires (Circ. trav. du 24 novembre 2006).

Cette interdiction n'est pas susceptible de dérogation et l'interdiction de fumer s'applique dans les bureaux collectifs comme dans les bureaux individuels (Circ. trav. du 24 novembre 2006).

NB. L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux.

(C. Santé Publ. art. R 3511-2, al. 1er).

La mise en place d'espaces de type « fumoirs » n'est pas une obligation et l'employeur peut décider d'une interdiction totale de fumer dans les lieux de travail.

Précisons que des emplacements réservés aux fumeurs 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 et des établissements de santé (C. Santé Publ. art. R 3511-2, al. 2).

Le fait de fumer dans un lieu à usage collectif, hors des fumoirs, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe (C. Santé Publ. art. R 3512-1).

Le non-respect de l'interdiction de fumer peut même constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave, s'il existe des risques particuliers (incendie, explosion, infraction aux règles d'hygiène...), compte tenu des matériaux utilisés, des produits fabriqués ou du secteur d'activité (Circ. trav. du 24 novembre 2006).

A titre d'illustration, le salarié qui fume dans un local de pauses d'une cartonnerie, en violation d'une interdiction générale de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens et figurant au règlement intérieur, rend impossible son maintien dans l'entreprise (Cass. soc. 1er juillet 2008 n° 06-46.421).

2. Le cas du vapotage

Le vapotage, ou pratique de la cigarette « électronique », connait un succès important, qui a conduit les pouvoirs publics à s'interroger sur son utilisation dans les lieux de travail.

L'institut national de recherche et de sécurité (INRS) s'est prononcé sur la question, estimant que l'obligation de sécurité incombant à l'employeur doit conduire celui-ci à interdire de vapoter sur le lieu de travail (INRS - Références en santé au travail n° 133, Questions - réponses 75).

En effet, les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, tels qu'analysés par la jurisprudence de la Cour de cassation, imposent à l'employeur une obligation de sécurité de résultat.

En particulier, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs au moyen (C. trav. art. L4121-1) :

- d'actions de prévention des risques professionnels ;

- d'actions d'information et de formation ;

- de la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour l'INRS, l'employeur a l'obligation de protéger les salariés d'une éventuelle exposition passive à ce produit qui, en raison des impuretés qu'il contient, des composés volatiles et des particules libérées dans l'atmosphère, est susceptible d'être préjudiciable pour leur santé.

L'INRS estime, sur la base de ce cadre juridique, que l'employeur peut utiliser la voie du règlement intérieur pour interdire la consommation de cigarettes sur les lieux de travail (à usage collectif et bureaux individuels) et, plus largement, dans tous les locaux fermées et couverts accueillant du public.

Le projet de loi santé, adopté en première lecture le 14 avril 2015, prévoit, parmi les mesures concernant la santé au travail, l'interdiction de la cigarette électronique sur les lieux de travail et l'obligation d'installer des espaces de « vapotage. »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les employeurs devraient être tenus de mettre en place des espaces réservés aux vapoteurs,dont les modalités d’aménagement seraient définies par décret.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés