

Dans le cadre de l'interdiction de fumer qui est entrée en vigueur le 1^{er} février, nous nous permettons d'attirer votre attention sur vos obligations en tant qu'employeur :

La mise en œuvre de l'interdiction de fumer dans les entreprises au 1^{er} février 2007 : quelles sont les obligations des employeurs ?

Si les salariés fumeurs savent tous qu' au 1^{er} février 2007 il est interdit de fumer dans l'entreprise, y compris dans les bureaux individuels, à moins que l'employeur n'ait créé un « fumoir » ce à quoi il n'est pas obligé, les chefs d'entreprise sont, quant à eux, plus ignorants des obligations qui leur incombent afin de mettre en œuvre cette obligation qui résulte d'un décret du 15 novembre 2006 (décret n° 2006-1386).

Le principe de l'interdiction de fumer dans les entreprises

Selon le décret, l'interdiction de fumer concerne l'ensemble des lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. Compte tenu de la généralité des termes utilisés, sont visés non seulement les bureaux collectifs, les locaux d'accueil et de réception, les salles de réunion, etc., comme c'était déjà le cas auparavant, mais encore les locaux individuels. Si, précédemment, les salariés pouvaient fumer dans ces bureaux (ce qui avait pour conséquence de les transformer en fumoir collectif dans certains cas, l'ensemble des fumeurs rendant fréquemment visite à l'heureux détenteur d'un bureau individuel !), tel n'est plus le cas. La raison invoquée est que, même s'il s'agit de bureaux individuels, d'autres personnes (et pas seulement des fumeurs !) sont amenées à y passer, comme par exemple le personnel d'entretien.

Faut-il pour autant mettre en place un local pour les fumeurs ? Pas plus qu'avant, la création d'un « fumoir » n'est obligatoire, contrairement à certaines rumeurs. Face aux contraintes requises pour l'installation de ces fumoirs, l'employeur est d'ailleurs vivement incité à ne pas se lancer dans l'aventure. Il faut savoir que de nombreuses prescriptions techniques existent concernant le renouvellement de l'air, sans compter qu'il faut veiller à l'absence d'occupant pendant au moins une heure avant toute intervention d'entretien ou de maintenance. Il ne faudra pas oublier aussi la consultation préalable du CHSCT ou, à défaut, des DP, et du médecin du travail, celles-ci devant intervenir tous les 2 ans.

Il est en revanche possible de fumer à l'extérieur des locaux de l'entreprise, sur le parking, dans la cour, etc. Il s'agit de lieux non couverts et qui ne constituent pas des lieux de travail.

L'affichage obligatoire de l'interdiction de fumer

L'employeur devra veiller à apposer différentes affiches dans l'entreprise, à compter du 1^{er} février, puisque, selon le décret, l'interdiction de fumer doit faire l'objet d'une signalisation apparente aux entrées ainsi qu'à l'intérieur des bâtiments. Ces affiches pourront être téléchargées sur le site internet suivant : www.tabac.gouv.fr. Le kit proposé sur ce site comprend en outre un dépliant d'explication et une affichette de mobilisation et il pourra être opportun de les diffuser auprès des salariés, afin de les sensibiliser sans attendre le 1^{er} février.

Les sanctions

Il est évident que ce n'est pas parce que de nouvelles affiches seront apposées que les salariés s'arrêteront instantanément de fumer dans l'entreprise ! Pour autant, l'employeur ne pourra pas considérer qu'il est déchargé de toute autre obligation : il doit veiller au respect de cette nouvelle mesure, et, à défaut, sa responsabilité pourra être mise en cause, à un double titre. D'une part, les agents de l'inspection du travail et de police judiciaire peuvent dresser procès verbal et le montant de l'amende encourue est de 750 € maximum (ramenée à 135 € si la procédure d'amende forfaitaire, à régler dans les 45 jours, est utilisée). Pour le salarié contrevenant,

l'amende est de 450 € maximum (68 € pour une amende forfaitaire). D'autre part, l'employeur pourra être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et agit ensuite aux Prud'hommes, au motif que l'employeur ne fait pas respecter les textes, comme la Cour de cassation l'a déjà jugé dans un arrêt du 29 juin 2005.

L'aménagement de mesures spécifiques pour les fumeurs

Il appartient donc à l'employeur de tout mettre en œuvre afin que l'interdiction de fumer soit respectée, et on lui conseillera d'abord de jouer sur la prévention en informant les salariés des nouvelles modalités de prise en charge, par l'assurance maladie, des frais de traitement liés à l'arrêt du tabac. L'employeur pourra le cas échéant se rapprocher du médecin du travail afin que ce dernier sensibilise les salariés sur les méthodes existant pour arrêter de fumer.

Si il existe dans l'entreprise un certain nombre de fumeurs, l'employeur va s'interroger sur les mesures à prendre et notamment sur l'aménagement du temps de travail et l'instauration de pauses dans la journée de travail, pour leur permettre de fumer. Ces pauses ne sont pas obligatoires mais elles peuvent être autorisées par l'employeur et elles seront probablement opportunes en cas de dépendance importante au tabac. La question se posera alors de savoir à quelle fréquence autoriser ces pauses : si l'on part du principe que, pour sortir de l'entreprise et fumer une cigarette, il faut environ 10 minutes, un salarié fumant 6 cigarettes par jour s'absenterait de son poste de travail pendant une heure par jour. Ces pauses ne constituant pas du temps de travail effectif, la durée du travail serait diminuée de 5 heures par semaine ! Il faudra alors veiller à ce que ces pauses soient compensées par des périodes de travail afin que le salarié fumeur, autorisé à faire des pauses, ait la même durée du travail que les salariés non fumeurs. Il faudra veiller aussi à organiser le travail des salariés afin que ces pauses ne gênent pas le bon fonctionnement de l'entreprise. La mise en œuvre de pauses dans ces conditions éviter de procéder à une retenue sur salaire correspondant au temps non travaillé (soit, dans notre exemple, 5 heures par semaine).

Quoiqu'il en soit, l'employeur devra veiller à faire respecter de façon très stricte l'interdiction de fumer, pour éviter toute mise en cause de sa responsabilité et, si les salariés s'obstinent à ne pas se plier aux nouvelles instructions, l'employeur sera autorisé à prendre des sanctions disciplinaires : il pourra s'agir tout d'abord d'avertissements puis d'une mise à pied disciplinaire, voire, si le salarié est récalcitrant, d'un licenciement pour faute.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire.