

63 rue de Wattignies
75012 PARIS

Tél : 01 43 44 10 94

Fax : 01 49 28 07 59

Email : el@fidugec.fr

LETTRÉ D'INFORMATIONS PRATIQUES N°12

L'interdiction de fumer dans les entreprises

[Le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006](#) abroge et remplace le décret n°92-478 du 29 mai 1992. Il rappelle et précise l'étendue du principe, déjà acté précédemment, d'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Ce principe s'applique à l'ensemble des entreprises à compter du 1er février 2007. Compte tenu de leur activité, les débits de tabac, casinos, cercles de jeux, discothèques, hôtels et restaurants, disposent d'un délai supplémentaire, soit jusqu'au 1er janvier 2008 pour appliquer le principe d'interdiction de fumer.

Un champ d'application renforcé de l'interdiction de fumer

Comme précédemment, il n'est pas possible de fumer dans les lieux fermés 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.

S'agissant des bureaux, toute personne - le salarié, ses collègues, les clients ou fournisseurs, les agents chargés de la maintenance, de l'entretien, de la propreté, ... - doit pouvoir être protégée contre les risques liés au tabagisme passif, que l'occupation des locaux par plusieurs personnes soit simultanée ou consécutive. Il s'agit de tenir compte de la réalité des entreprises dans lesquelles, de fait, les locaux, y compris les bureaux individuels, ne sont jamais uniquement occupés par un seul salarié. C'est pourquoi l'interdiction s'applique dans les bureaux collectifs comme dans les bureaux individuels. Le principe d'interdiction de fumer fait l'objet d'[une signalisation apparente et conforme](#) (format pdf) à l'arrêté du ministre chargé de la Santé.

La responsabilité de l'employeur :

Une obligation de sécurité de résultat incombe à l'employeur vis-à-vis de ses salariés, en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif dans l'entreprise. Il doit respecter et faire respecter les dispositions du [code de la santé publique](#). De ce fait, repose sur lui la responsabilité de mettre en œuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et de la faire respecter. Il dispose pour ce faire de son pouvoir d'organisation au sein de l'entreprise corrélé, au besoin, de son pouvoir disciplinaire. En cas de manquement à ses obligations mentionnées dans le décret, l'employeur encourt des sanctions pénales.

La mise à disposition d'emplacements réservés aux fumeurs

La mise à disposition de tels emplacements est une simple faculté et nullement une obligation. Le décret détermine, aux articles R. 3511-2 à R. 3511-4 du [code de la santé publique](#), les conditions auxquelles doivent répondre les locaux réservés aux fumeurs. Ces conditions visent à s'assurer que des non fumeurs - qu'ils soient salariés, prestataires de services, agents d'entretien ou de maintenance - ne puissent être exposés à la fumée de tabac - très volatile -. Il s'agit d'assurer les conditions permettant à l'employeur de remplir son obligation de sécurité de résultat en la matière. C'est pourquoi il est demandé que l'efficacité du dispositif de renouvellement d'air du local fumeur soit attestée par l'installateur ou la personne chargée de la maintenance, conformément à la nouvelle disposition introduite par l'article R.3511-4 du [code de la santé](#).

Le responsable des lieux est tenu de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif de ventilation. [Un message sanitaire de prévention](#) (format pdf), conforme à l'arrêté du ministre chargé de la Santé, doit être apposé à l'entrée du local réservé aux fumeurs.

La procédure de mise en place d'un emplacement fumeurs :

Le décret prévoit une consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au moment où l'employeur projette de mettre en place un local pour les fumeurs. En application de l'article L.236-2-1 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. Ces consultations doivent être renouvelées tous les deux ans dans le cas où un emplacement "fumeurs" a été créé. Le texte réaffirme donc l'importance du dialogue social avec les différents acteurs de l'entreprise, et notamment les représentants du personnel. Ce dialogue doit, certes, permettre de réaliser les aménagements nécessaires à la mise à disposition éventuelle d'un local "fumeurs", dans un premier temps, mais doit aussi être l'occasion d'évoquer la mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des fumeurs à plus long terme.

Une [circulaire du ministère de l'Emploi du 24 novembre 2006](#) (J.O. du 5 décembre 2006) précise les modalités d'application du décret dans les entreprises.