

Circulaire DRT n°99-8 du 18 juin 1999 relative à la lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE. Direction des relations du travail. Sous-direction des droits des salariés. Bureau DS 1. Sous-direction des conditions de travail et de la prévention des risques du travail. Bureau CT 3

Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

Texte modifié : circulaire DRT n°92-23 du 9 novembre 1992.

Texte non paru au Journal officiel.

Objet : lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail, mise en œuvre du décret n° 92-478 du 29 mai 1992.

Aux termes de l'article 1er du décret n° 92-478 du 29 mai 1992, l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, énoncée à l'article 16 de la loi n° 91-32 du 10 janvier 1991, s'applique aux lieux de travail.

Les modalités selon lesquelles les principes posés par la loi s'appliquent dans les entreprises - modalités définies pour l'essentiel aux articles 4 à 7 du décret et par la jurisprudence - ont été exposées par la circulaire ci-dessus référencée.

Si l'esprit général de la démarche des services, préconisée par cette circulaire, fondée sur la recherche de solutions conciliant les impératifs de santé publique et le respect des libertés individuelles, conserve toute sa pertinence, il y a lieu de tirer toutes les conséquences d'un arrêt du Conseil d'Etat, en date du 18 mars 1998, quant à la relation entre les mesures de mise en oeuvre du décret du 29 mai 1992 et le règlement intérieur, dans un contexte où le développement des connaissances médicales et scientifiques sur les effets du tabagisme - et spécialement du tabagisme passif - justifie une grande vigilance et l'instauration d'un dialogue coopératif sur ce sujet, au sein des entreprises.

1. La portée de l'arrêt du Conseil d'Etat du 18 mars 1998

L'arrêt du Conseil d'Etat du 18 mars 1998 relève que, 'si les mesures pouvant, en vertu de l'article L. 122-34 du code du travail, figurer dans le règlement intérieur sont en principe celles qui sont spécifiques à l'hygiène et la sécurité des lieux de travail (...), aucune disposition non plus qu'aucun principe général ne fait obstacle à ce que soient édictées par la voie du règlement intérieur ou par une note de service ou tout autre document de la nature de ceux mentionnés à l'article L. 122-39 (...), des mesures faisant application des textes qui, tout en poursuivant, comme c'est le cas de la loi du 9 juillet 1976 modifiée, un objectif qui dépasse le cadre de l'entreprise, n'en visent pas moins les lieux de travail et répondent à un impératif d'hygiène'.

Cet arrêt paraît avoir une double portée.

Tout d'abord, sur un plan général, le Conseil d'Etat distingue les matières obligatoires qui doivent figurer dans le règlement intérieur au titre de l'article L. 122-34 du code du travail, des matières qui peuvent y figurer dès lors que sont réunis trois critères, à savoir que ces matières correspondent à

l'application de textes législatifs et réglementaires, que les mesures prises visent les lieux de travail et qu'elles répondent à un impératif d'hygiène.

Cette distinction opérée par le Conseil d'Etat entre les matières figurant obligatoirement et celles qui peuvent figurer dans le règlement intérieur semble élargir quelque peu le champ de celui-ci.

Sur un plan particulier, il résulte de cet arrêt en ce qui concerne l'application de l'article 16 de la loi n° 76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre la tabagisme dans les lieux collectifs, modifiée par la loi du 10 janvier 1991, que les mesures d'application du décret n° 92-478 du 29 mai 1992 sont bien d'une nature qui leur permet de figurer dans le règlement intérieur.

Je vous rappelle, par ailleurs, que, dans ce domaine, des mesures pouvaient déjà être prises par voie de règlement intérieur, dès lors qu'il convenait de mettre en oeuvre des interdictions ou des restrictions de fumer prévues par des textes spécifiques relatifs à l'hygiène et la sécurité du code du travail (cf. circulaire DRT n° 92-23 du 9 novembre 1992 relative à la lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail).

2. Les conséquences de cet arrêt au regard des compétences et du rôle de l'inspection du travail

L'inspecteur du travail ne peut pas demander désormais le retrait des clauses du règlement intérieur visant à appliquer le décret du 29 mai 1992 au motif qu'elles seraient hors du champ du règlement intérieur.

Mais, il ne peut davantage exiger que de telles clauses figurent dans le règlement intérieur compte tenu de leur caractère 'facultatif', au sens de l'arrêt du Conseil d'Etat.

Dès lors que de telles clauses figurent dans le règlement intérieur, le contrôle de l'inspecteur du travail est strictement identique à celui qu'il opère sur les clauses des matières prévues à l'article L. 122-34 du code du travail : il doit ainsi s'assurer du respect des procédures de consultation, de la conformité aux textes applicables et de leur proportionnalité au but recherché.

2.1. Procédures de consultation

En matière de consultations, l'inspecteur du travail doit vérifier que celles qui sont prévues par le décret du 29 mai 1992 ont bien été effectuées, que cela soit à l'occasion de l'examen des clauses figurant dans le règlement intérieur, ou du fait d'une saisine de l'employeur ou des représentants du personnel.

L'effectivité des consultations revêt d'autant plus d'importance qu'il convient en cette matière de privilégier au maximum le dialogue entre toutes les parties dans l'entreprise, qui passe par la sensibilisation des représentants du personnel, notamment au sein du comité d'entreprise et du CHSCT, et doit se traduire par la recherche, en liaison avec le médecin du travail, de solutions propres à concilier la nécessaire protection des non-fumeurs avec la prise en compte des souhaits de l'ensemble des salariés.

Objet des consultations

La législation sur l'usage du tabac prévoit en effet que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut, les délégués du personnel) doit être consulté sur les mesures relatives à :

- la décision de mettre des emplacements à la disposition des fumeurs dans les locaux 'affectés à l'ensemble du personnel' tels que les salles de restaurant, de réunion, de formation, de repos... (article 5 du décret). Cette consultation est renouvelée au moins tous les deux ans ;
- le plan d'aménagement de ces mêmes emplacements (article 4, II, a) ;
- le plan d'organisation ou d'aménagement destiné à 'assurer la protection des non-fumeurs' dans les locaux de travail proprement dits (autres qu'individuels), plan qui doit être actualisé, en tant que de besoin, tous les deux ans (article 4, II, b).

Consultation des IRP

Si de telles clauses figurent dans le règlement intérieur, l'inspecteur du travail doit vérifier, outre la consultation du CHSCT au titre du décret de 1992, que les consultations prévues au titre de l'article L. 122-36 du code du travail relatif à l'introduction du règlement intérieur dans une entreprise ont bien été réalisées. En effet, préalablement à l'adoption de mesures dans le règlement intérieur, le comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut les délégués du personnel) doit être consulté pour avis.

Le refus avéré de consultation par l'employeur du comité d'entreprise ou d'établissement ou du CHSCT (ou des délégués du personnel) est de nature à caractériser le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement ou du CHSCT (ou des délégués du personnel) défini aux articles L. 483-1 et L. 263-2-2 (ou L. 482-1) du code du travail.

Rôle du médecin du travail

Conformément au décret de 1992, ces éléments doivent être également soumis à l'avis du médecin du travail. En effet, l'article R. 241-41 du code du travail précise que le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux en ce qui concerne notamment l'hygiène générale de l'établissement.

A ce titre, il appartient au médecin du travail d'alerter tous les acteurs de l'entreprise des dangers liés aux nuisances du tabagisme et de proposer des mesures de protection des non-fumeurs prévues par le décret n° 92-478 du 29 mai 1992.

2.2. Contrôle de fond

L'inspecteur du travail doit s'assurer que les mesures envisagées sont conformes aux textes applicables à l'entreprise et répondent au principe de proportionnalité, dès lors qu'il est saisi dans le cadre de l'examen initial du règlement intérieur, ou de nouvelles clauses qui y sont introduites.

Concernant les textes applicables à l'entreprise en matière de lutte contre le tabagisme, il s'agit, aux termes du décret du 29 mai 1992, de la mise en place de l'interdiction de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés, de locaux spécifiques ou des espaces délimités répondant à des normes de ventilation pour les fumeurs et d'une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de fumer et l'organisation afférente.

Il appartient également à l'inspecteur du travail de s'assurer de la conformité des clauses examinées avec l'ensemble des textes du code du travail (livres I et II notamment).

Le contrôle de proportionnalité de l'article L. 122-35 du code du travail doit permettre à l'inspecteur du travail de vérifier que les mesures prises par l'employeur dans le règlement intérieur ne portent pas atteinte aux libertés individuelles des fumeurs comme à celles des non-fumeurs dans l'entreprise.

A l'issue du contrôle, je vous rappelle que l'inspecteur peut exiger le retrait ou la modification des dispositions du règlement intérieur contraires à la législation précitée. Il peut également emprunter la voie pénale, s'il constate des infractions réprimées à l'article R. 152-4 du code du travail.

S'il n'existe pas de clauses expresses dans le règlement intérieur relatives à l'application du décret du 29 mai 1992, l'inspecteur du travail n'est pas compétent pour relever par procès-verbal les infractions prévues par ce texte en l'absence d'habilitation législative expresse lui conférant le pouvoir de verbaliser dans ce domaine. Seuls les agents ou officiers de police judiciaire, dans les conditions précisées par la circulaire DRT n° 92-23 du 9 novembre 1992 précitée, sont compétents pour le faire, s'agissant de textes qui ne figurent pas dans le code du travail.

Il est dans tous les cas primordial, dans cette matière délicate, d'inciter au dialogue entre l'employeur et les représentants du personnel. Cette attitude doit faciliter la mise en évidence et le traitement concerté, orienté vers la recherche de solutions consensuelles, des problèmes découlant d'une cohabitation rapprochée, subie dans la durée, entre les fumeurs et des non-fumeurs exposés au tabagisme passif.