

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

EMPLOI, TRAVAIL ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Circulaire du 24 novembre 2006 concernant la lutte contre le tabagisme

NOR : METT0612370C

Paris, le 24 novembre 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes à Messieurs les préfets de région, Mesdames 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 médecins-inspecteurs régionaux du travail et de main-d'œuvre, Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail

Références :

Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme.

Code du travail, et notamment ses articles L. 611-1 et L. 236-1 et suivants.

Code de la santé publique, et notamment son article L. 3512-4.

Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Introduction

Face aux méfaits du tabac et du tabagisme passif, le Gouvernement a décidé de renforcer les dispositions d'application de la loi du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme. Le décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006, pris sur la base de l'article L. 3511-7 du code de la santé publique, répond à trois objectifs essentiels :

- poser le principe d'une interdiction totale de fumer dans les lieux à usage collectif et notamment sur le lieu de travail ;
- définir les conditions strictes de mise à disposition d'emplacements dédiés aux fumeurs ;
- renforcer le dispositif de sanctions.

Ce texte est le fruit d'évolutions convergentes des mentalités, des constats scientifiques, des nouvelles implications juridiques et de l'analyse des conséquences économiques et sociales de la consommation de tabac :

- sur le plan scientifique, les évolutions s'appuient sur des connaissances nouvelles, solidement établies, relatives à l'impact fort du tabagisme passif sur la morbidité et sur la mortalité (accidents cardiovasculaires et cancers, notamment). A titre d'exemple, on estime qu'en France la mortalité liée au tabagisme passif serait de 3 000 morts, au minimum, par an, certaines études évoquant même des chiffres allant de 5 000 à 10 000 morts ;
- sur le plan juridique, le droit de la protection contre le tabagisme dans l'entreprise a évolué ces dernières années, en particulier sous l'effet de la jurisprudence, avec comme point d'orgue un arrêt de la Cour de cassation, en date du 29 juin 2005, imposant à l'employeur une « obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise » ;
- en matière de coûts économiques et sociaux, des études menées dans des pays anglo-saxons estiment qu'un salarié fumeur génère des frais supplémentaires de l'ordre de 2 500 à 4 000 euros par an, dus notamment à une dégradation plus rapide du matériel, une augmentation des accidents du travail. Par ailleurs, un salarié non fumeur est moins souvent en arrêt maladie qu'un fumeur (différentiel de l'ordre de 23 %).

Le renforcement de l'interdiction de fumer répond à une problématique de santé publique, mais concerne aussi les questions de santé au travail. Les salariés qui fument ou sont exposés au tabagisme passif peuvent, en outre, être exposés à d'autres risques professionnels. Or, il est avéré que le tabac représente un facteur multiplicatif dans l'apparition des cancers professionnels.

I. – Un champ d'application renforcé de l'interdiction de fumer

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 1^{er} février 2007. Un délai supplémentaire est accordé aux débits permanents de boissons à consommer sur place, casinos, cercles de jeu, débits de tabac, discothèques, hôtels et restaurants jusqu'au 1^{er} janvier 2008.

Le décret vise tous les lieux, à usage collectif, fermés et couverts, qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. Le cumul des deux critères, usage collectif/lieu clos et couvert, permet de délimiter le champ d'application du texte, s'agissant des lieux de travail.

Comme précédemment, 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. Cette interdiction n'est désormais plus susceptible de dérogation.

En outre, l'application cumulative de ces critères conduit à étendre l'interdiction de fumer à d'autres locaux. S'agissant ainsi 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.

A contrario, les domiciles privés, quand bien même un employé de maison y serait occupé, ne sont pas assujettis à l'interdiction de fumer, s'agissant de locaux à usage privatif.

Il en est de même pour les chantiers du BTP dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts.

De la même manière que dans le décret n° 92-478 du 29 mai 1992, le principe d'interdiction de fumer fait l'objet d'une signalisation apparente (art. R. 3511-6 nouveau du code de la santé publique).

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 corrélatif, au besoin, de son pouvoir disciplinaire (cf. annexe I). En cas de manquement à ses obligations mentionnées dans le décret, l'employeur encourt des sanctions pénales.

II. – La mise à disposition d'emplacements réservés aux fumeurs

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. Il est à noter que ceux-ci ne peuvent être installés 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.

L'objectif de ce texte est d'empêcher l'exposition, même de manière involontaire, des salariés non fumeurs au tabac. C'est la raison pour laquelle il ne peut être dérogé au principe d'interdiction que dans les emplacements réservés.

Le caractère impératif de ce dispositif vise 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 – dans le cadre de leur emploi. 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 publique.

Le responsable des lieux est tenu de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif de ventilation.

Un message sanitaire de prévention doit être apposé à l'entrée du local réservé aux fumeurs.

III. – Un dispositif qui repose sur la mobilisation des acteurs de la prévention en entreprise

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 régulièrement 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. En effet, la réflexion à mener est large et dépasse les seules modalités de l'interdiction de fumer et de son respect. Elle pourra englober l'ensemble des questions d'organisation du travail, liées à l'interdiction de fumer (installation éventuelle d'un fumoir, signalétique, conditions de travail...) et l'accompagnement des salariés désireux d'arrêter de fumer.

Dans ce cadre, l'intervention du médecin du travail pourra être sollicitée et sera très opportune. Ce dernier est en effet membre de droit du CHSCT, mais il est aussi un acteur important de la prévention des risques professionnels en entreprise. Il doit, à ce titre, éviter l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Sa connaissance des expositions professionnelles lui permet d'alerter l'employeur, les salariés et les représentants du personnel sur le caractère aggravant des expositions cumulatives. De manière plus générale, le service de santé au travail peut être un des lieux où des informations sur le tabac, ses effets ainsi que ceux du sevrage sont disponibles.

IV. – Actions des services déconcentrés

Il convient de distinguer deux phases essentielles dans la mobilisation des services ainsi qu'une action spécifique autour de l'accompagnement de l'ensemble des établissements pour lesquels la date d'application est reportée au 1^{er} janvier 2008 :

- Dès la parution du décret, les services devront organiser des actions d'information mais aussi d'incitation en direction des différents acteurs du monde du travail. Il convient de multiplier les actions de sensibilisation par les directions régionales et départementales à destination des branches et organisations professionnelles, des chambres consulaires ou de tout autre partenaire habituel. Durant les trois mois à venir, les inspecteurs du travail devront inciter les entreprises à porter cette question à l'ordre du jour des réunions de CHSCT. Dans ce cadre, la participation du médecin du travail au CHSCT est souhaitable.

A compter du 15 décembre 2007, des outils de sensibilisation à destination des entreprises (dépliants, affichettes) seront disponibles sur le site <http://www.tabac.gouv.fr>. La nouvelle signalétique, qui sera fixée par arrêté du ministre de la santé et des solidarités, y sera également téléchargeable.

- A compter de la mise en œuvre de la généralisation de l'interdiction, soit le 1^{er} février 2007, il appartient aux agents de l'inspection du travail de s'assurer de l'effectivité de la mesure dans les établissements relevant de leurs compétences. Conformément aux dispositions des articles L. 611-1 du code du travail et L. 3512-4 du code de la santé publique, les agents de contrôle sont en effet habilités à relever les infractions aux articles R. 3511-1 à R. 3511-8 du code de la santé publique :

- le fait de fumer dans un lieu non autorisé (R. 3512-1 du code de la santé publique) ;
- l'absence de mise en place d'une signalisation par le chef d'établissement (R. 3512-2 [1^o] du code de la santé publique) ;
- le fait de mettre à disposition un local fumeur non conforme (R. 3512-2 [2^o] du code de la santé publique) ;
- le fait de favoriser, sciemment, le non-respect de l'interdiction de fumer (R. 3512-2 [3^o] du code de la santé publique).

Les articles R. 3512-1 et R. 3512-2 du code de la santé publique définissent les pénalités applicables, respectivement, au fumeur et au chef d'établissement.

Les sanctions prévues aux articles R. 3512-1 et R. 3512-2 (1^o et 2^o) peuvent être soumises à la procédure de l'amende forfaitaire conformément aux dispositions des articles 49 et suivants du code de procédure pénale. Elles peuvent également faire l'objet d'un constat par voie de procès-verbal. Une instruction spécifique ultérieure précisera les modalités pratiques de mise en œuvre des sanctions.

En revanche, le fait de favoriser sciemment la violation de l'interdiction de fumer (art. R. 3512-2 [3^o] du code de la santé publique) ne peut, quant à elle, être relevée que par la voie du procès-verbal transmis au parquet.

Dans ce cadre, une action de contrôle ciblée sera effectuée au mois de février 2007. Au cours de leur programme de visite, les agents de contrôle devront procéder à des vérifications portant sur le respect de l'interdiction de fumer, les consultations liées à l'installation des fumoirs, la production de l'attestation de conformité du dispositif de ventilation mécanique aux exigences réglementaires et le respect de la signalétique. Cette durée est volontairement limitée en vue de permettre des remontées d'information des services déconcentrés vers l'administration centrale dès la première quinzaine de mars. Les modalités de remontée d'informations vous seront communiquées prochainement.

- Jusqu'au 1^{er} janvier 2008, les débits permanents de boissons à consommer sur place, casinos, cercles de jeu, débits de tabac, discothèques, hôtels et restaurants devront faire l'objet d'un accompagnement spécifique pour leur permettre de préparer les modalités de mise en œuvre de l'interdiction de fumer. Les directions

régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle mobiliseront tous les préviseurs pour développer des actions d'information et de sensibilisation en direction des secteurs professionnels concernés (branches et entreprises).

Ces actions d'information pourront s'appuyer sur des ressources, tant associatives que documentaires existantes, destinées à l'accompagnement des entreprises dans leur démarche pour devenir « sans tabac » (cf. liste indicative figurant en annexe II).

Je vous demande de bien vouloir me faire remonter, sous le présent timbre, les difficultés éventuelles résultant de la mise en œuvre de cette réglementation, tant pendant la période de transition qu'à l'application effective de la règle.

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,

GÉRARD LARCHER

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

A N N E X E I

LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique. Il peut pour ce faire utiliser la voie du règlement intérieur, mais il dispose au principal d'un pouvoir disciplinaire dans l'entreprise. En effet, l'agissement fautif du salarié peut trouver son fondement, outre dans la violation du règlement intérieur, dans l'infraction à une règle établie par un texte d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle.

L'arrêt du 29 juin 2005 (1) a démontré, s'il était besoin, que l'employeur peut (voire doit) user de son pouvoir disciplinaire afin de faire respecter ses instructions, inhérentes en l'espèce à une obligation légale et réglementaire.

Les sanctions disciplinaires prises à l'encontre des salariés qui violeraient la réglementation devront respecter le principe de proportionnalité de la sanction à la gravité de la faute commise.

Lorsqu'il existe un règlement intérieur dans l'entreprise, l'absence de mention d'interdiction de fumer dans ce document ne prive pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire.

Dans les entreprises assujetties au règlement intérieur, si l'effectivité de l'interdiction de fumer n'est pas conditionnée par l'insertion de la mesure dans ce document, il conviendra de vérifier si les dispositions éventuellement déjà édictées en matière de consommation du tabac dans l'entreprise demeurent conformes à la nouvelle réglementation.

Afin de ne pas aboutir à une conception disciplinaire de la santé-sécurité au travail, la primauté, dans la relation contractuelle, de la satisfaction par l'employeur de ses propres obligations (signalétique, respect des normes et consultations si emplacement réservé aux fumeurs) est nécessaire.

(1) Cass. soc., 29 juin 2005, n° 1698 FS-B+R+1, ACME.

A N N E X E II

RESSOURCES POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UNE DÉMARCHE SANS TABAC

Une plate-forme téléphonique sera mise en place dès le lundi 27 novembre. Elle répond au numéro : 0825-309-310.

Dès le 15 décembre sera ouvert un site internet dédié, www.tabac.gouv.fr, où seront téléchargeables des kits d'information pour les entreprises, les administrations et les professionnels de santé ; outre la signalétique, ce kit comprendra le texte du décret, un dépliant d'explication et une affichette de mobilisation.

1. *Informations sur le tabac*

L'INPES, établissement sous tutelle du ministère de la santé en charge de la mise en œuvre des programmes de prévention, met gracieusement à disposition des entreprises des documents d'information sur le tabac destinés au public : information sur les risques, sur les moyens de s'arrêter, sous la forme de brochures, affichettes, dépliants...

Pour connaître ces documents, il est possible de consulter le site de l'INPES : www.inpes.sante.fr. Une documentation est également disponible sur le site www.tabac-info-service.fr.

Pour les commander :

- par fax à l'INPES, au 01-49-33-33-90 (en indiquant soigneusement le ou les documents souhaités, les quantités, l'adresse de livraison...) ;

– par téléphone via Tabac info service : 0825 309 310 (0,15 euro la minute) (de 8 heures à 20 heures, du lundi au samedi, 0,15 euro la minute), www.tabac-info-service.fr.

Il est également possible de s'appuyer sur le réseau des comités régionaux et départementaux d'éducation pour la santé.

Les coordonnées de tous ces comités se trouvent sur le site de la Fédération nationale des comités d'éducation pour la santé (FNES) : www.fnes.info.

2. Conseils pour aider l'entreprise à devenir « sans tabac »

Droits des non-fumeurs : informations d'ordre juridique :

- téléphone : 01-42-77-06-56, du lundi au vendredi, de 9 heures à 17 heures ;
- site internet : www.dnf.asso.fr.

Office français de prévention du tabagisme : organisation de l'aide à l'arrêt du tabac (choix des intervenants, formation pour des actions en entreprise), accès à l'annuaire national de consultations en tabacologie :

- téléphone : 01-43-25-19-65, du lundi au vendredi, de 9 heures à 18 heures ;
- site internet : www.oft-asso.fr.

Ligue nationale contre le cancer : formation, conseils méthodologiques, aide à l'arrêt, possibilité d'obtenir un contact au niveau départemental :

- téléphone : 01-45-00-00-17 ;
- site internet : www.ligue-cancer.asso.net.

Comité national contre le tabagisme : informations d'ordre juridique, informations sur le droit français et européen, espace « contacts » :

- téléphone : 01-55-78-85-10, du lundi au vendredi, de 9 heures à 17 h30 ;
- site internet : www.cnct.fr.