

Dernière mise à jour le 9 février 2017

# LUTTE CONTRE LE TABAGISME

La loi du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme dite Loi Evin précise qu' « 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 ».

Le décret du 29 mai 1992 fixe les modalités d'application de cette interdiction afin de garantir la santé des non-fumeurs par la prévention du tabagisme passif, tout en préservant la liberté des fumeurs en mettant à leur disposition des emplacements où il est possible de fumer.

Les conséquences sur la santé du tabac et du tabagisme passif, ont rendu nécessaire la modification du Code de la santé publique (CSP) dans le but de renforcer la législation en vigueur.

Le décret du 15 novembre 2006 pose le principe d'une interdiction totale de fumer dans les lieux à usage collectif, définit les conditions strictes de mise à disposition d'emplacements dédiés aux fumeurs et renforce le dispositif de sanctions.

Cette interdiction est entrée en application le 1<sup>er</sup> février 2007 et concerne tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail.

Depuis la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, cette interdiction de fumer dans les lieux collectifs s'applique également au vapotage.

Nous ne traiterons dans cette note que des modalités de mise en œuvre de cette interdiction de fumer dans les lieux de travail.

## TEXTES DE REFERENCE :

[Décret n° 2016-1117 du 11 août 2016](#)  
[Ordonnance n° 2016-623 du 19 mai 2016](#)  
[Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016](#)  
[Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010](#)  
[Circulaire du 29 novembre 2006](#)  
[Circulaire du 24 novembre 2006](#)  
[Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006](#)  
[Décret n° 92-478 du 29 mai 1992](#)  
[Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991](#)

# Sommaire

---

<b>I. Champ d'application de l'interdiction .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Exceptions.....</b>	<b>3</b>
A. Mise en place.....	3
B. Normes techniques à respecter.....	3
C. Consultation des représentants du personnel.....	4
D. Entretien des fumoirs.....	4
<b>III. Signalisation.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. Sanctions.....</b>	<b>5</b>
A. Employeur.....	5
1. Sanctions pénales .....	5
2. Sanctions civiles .....	6
B. Salarié.....	6
C. Agents de contrôle.....	6
<b>V. Mesures d'accompagnement et de sensibilisation.....</b>	<b>7</b>
A. Accompagnement.....	7
1. Des entreprises .....	7
2. Des fumeurs souhaitant arrêter .....	7
B. Sensibilisation.....	7
<b>Annexe 1 Tableau récapitulatif des sanctions pénales applicables .....</b>	<b>8</b>
<b>Annexe 2 Normes de signalisation .....</b>	<b>9</b>

## I. Champ d'application de l'interdiction

---

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique dans ([art. R. 3512-2 CSP](#)) :

- tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail,
- les transports en commun,
- les espaces non couverts des établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs,
- les aires collectives de jeux.

On peut délimiter le champ d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux de travail en cumulant deux critères : l'usage collectif et le fait que le lieu soit clos et couvert.

**Cette même interdiction s'applique au vapotage** ([art. L. 3513-6 CSP](#)).

Il est important de préciser que **l'interdiction de fumer s'applique tant aux bureaux collectifs qu'aux bureaux individuels**. En effet, la circulaire du 24 novembre 2006 évoque la nécessité de tenir compte de la réalité des entreprises dans lesquelles les locaux, y compris les bureaux individuels, ne sont jamais uniquement occupés par un seul salarié.

Il est donc nécessaire de protéger toute personne susceptible d'entrer dans les bureaux individuels tels que les collaborateurs, les clients et le personnel chargé de l'entretien, contre les risques liés au tabagisme passif.

## II. Exceptions

---

L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des « fumeurs ».

### A. Mise en place

La mise en place d'emplacements mis à la disposition des fumeurs est facultative pour l'employeur.

La circulaire du 29 novembre 2006 précise en ce sens que « la mise en place d'emplacements réservés aux fumeurs n'est en aucune façon obligatoire » ; il s'agit d'**une simple faculté** pour le responsable des lieux.

L'employeur peut donc décider une interdiction totale de fumer dans l'entreprise.

### B. Normes techniques à respecter

Ces emplacements réservés seront des salles closes dans lesquelles aucune prestation de service ne pourra être délivrée.

En outre, ils doivent répondre à des **normes très strictes** ([art. R. 3512-4 CSP](#)) :

- être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique indépendant,
- être dotés de fermetures automatiques,
- ne pas constituer un lieu de passage,
- présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement mais sans dépasser 35 m<sup>2</sup>.

La loi Evin ayant posé l'obligation de mettre à disposition des zones fumeurs, l'employeur devra vérifier que les zones fumeurs existantes répondent aux nouvelles normes plus strictes. Si ce n'est pas le cas, l'employeur peut décider soit d'engager les travaux nécessaires, soit de supprimer ces zones.

En cas de difficulté pour mettre en place un fumoir répondant aux normes techniques requises, l'espace réservé aux fumeurs peut être un lieu qui ne soit ni clos ni couvert tel qu'une cour ou un parvis.

### C. Consultation des représentants du personnel

Le projet de mettre des fumoirs à la disposition des salariés fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumis à la consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, et du médecin du travail ([art. R. 3512-6 CSP](#)).

Dans le cas où un tel emplacement a été créé, ces consultations sont ensuite renouvelées tous les 2 ans. Au cours de ces consultations, la création du fumoir peut être remise en cause.

Ce dialogue social doit permettre de réaliser les aménagements nécessaires à la mise à disposition éventuelle d'un fumoir mais 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** (Circulaire du 24 novembre 2006).

### D. Entretien des fumoirs

Pour éviter que les non fumeurs ne soient exposés à la fumée de tabac dans le cadre de leur emploi, aucune tâche d'entretien et de maintenance ne pourra être exécutée dans les fumoirs sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure ([art. R. 3512-4 CSP](#)).

De plus, l'employeur sera tenu de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif de ventilation mécanique et de produire une attestation selon laquelle le dispositif répond aux exigences de la loi liées au renouvellement d'air ([art. R. 3512-5 CSP](#)).

### III. Signalisation

---

Dans les lieux où il est interdit de fumer, une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de fumer doit être prévue ([art. R. 3512-7 CSP](#)). Le contenu et la forme de cette signalisation, accompagnée d'un message sanitaire de prévention sont fixés par un arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010.

La signalisation du principe de l'interdiction de fumer ainsi que le message sanitaire de prévention doit être apposée aux entrées des bâtiments et à l'intérieur, dans des endroits visibles et de manière apparente (espace de circulation, hall d'entrée, salles de réunions ...). Il n'est toutefois pas obligatoire d'apposer cette signalisation dans les bureaux individuels.

Le fumoir mis en place par l'employeur doit également être signalé par un avertissement sanitaire apposé à l'entrée de cet espace.

Ces modèles sont disponibles sur le site internet créé par le Gouvernement et reproduits en Annexe 2.

### IV. Sanctions

---

En matière de lutte contre le tabagisme, un système d'amendes forfaitaires est applicable. L'amende forfaitaire n'a rien d'obligatoire : les agents de contrôle conservent la possibilité de dresser un procès verbal qui sera transmis au parquet.

Vous trouverez en Annexe 1 un tableau récapitulatif des sanctions pénales applicables en matière de lutte contre le tabagisme.

#### A. Employeur

##### 1. Sanctions pénales

L'employeur peut être puni de l'**amende prévue pour les contraventions de quatrième classe** soit 750 € au maximum pour ([art. R. 3515-3 CSP](#)) :

- la non-mise en place de la signalisation sur l'interdiction de fumer,
- la mise à disposition des fumeurs d'un emplacement non-conforme,
- le fait de favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction de fumer (mise à disposition de cendriers ou incitations orales).

Les deux premières infractions peuvent faire l'objet d'une amende forfaitaire de 135 € portée à 375 € en cas de non-paiement dans un délai de 45 jours (Circulaire du 29 novembre 2006).

Toutefois, le fait de favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction de fumer ne peut pas faire l'objet d'une amende forfaitaire.

Un procès-verbal décrivant précisément les circonstances de l'infraction sera dressé et transmis à l'officier du ministère public, qui décidera ou non de poursuivre le contrevenant devant la juridiction de proximité.

## 2. Sanctions civiles

L'employeur est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat** vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise ([Cass. soc. 29 juin 2005 n° 03-44.412](#)).

L'employeur doit donc assurer une protection effective des non-fumeurs, en usant, le cas échéant, de son pouvoir disciplinaire, sous peine de voir sa responsabilité reconnue et une condamnation à des sanctions civiles.

En cas de **sanctions disciplinaires** prises à l'encontre des salariés qui violeraient la réglementation, il est nécessaire de respecter le principe de proportionnalité de la sanction à la gravité de la faute commise.

Pour respecter et faire respecter les règles en matière de lutte contre le tabagisme dans son entreprise, l'employeur peut utiliser la voie du **règlement intérieur**. Si l'entreprise dispose déjà d'un règlement intérieur comportant des dispositions relatives à l'interdiction de fumer, il convient de vérifier si le contenu des règles édictées est conforme à la réglementation actuelle et de procéder, le cas échéant, à des modifications.

Toutefois l'absence de mention d'interdiction de fumer dans le règlement intérieur ne prive en aucune manière l'employeur de son pouvoir disciplinaire car ces dispositions découlent d'une obligation légale et réglementaire.

L'insertion ou non de la mesure dans le règlement intérieur ne conditionne donc pas l'effectivité de l'interdiction de fumer.

## B. Salarié

Outre les sanctions disciplinaires encourues, le fait de fumer dans les lieux de travail, en dehors d'un fumoir, est puni de l'**amende prévue pour les contraventions de troisième classe**, soit un montant maximal de 450 € ([art. R. 3515-2 CSP](#)).

## C. Agents de contrôle

Les officiers et les agents de la police judiciaire, mais également les inspecteurs du travail ont compétence pour constater ces infractions.

Les médecins inspecteurs de santé publique, les ingénieurs de génie sanitaire, les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale peuvent aussi verbaliser (Circulaire du 29 novembre 2006).

Le ministère du travail demande aux inspecteurs du travail de vérifier le respect de l'interdiction de fumer et la régularité des consultations en cas d'installations de fumoirs, la production de l'attestation de conformité du dispositif d'extraction mécanique et le respect de la signalétique.

## V. Mesures d'accompagnement et de sensibilisation

---

### A. Accompagnement

#### 1. Des entreprises

Plusieurs organismes sont susceptibles d'informer et d'accompagner les entreprises dans une démarche « sans tabac », en voici une sélection :

- Tabac Info Service : [www.tabac-info-service.fr/](http://www.tabac-info-service.fr/)
- Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (Inpes) : <http://inpes.santepubliquefrance.fr/>
- Comité national contre le tabagisme : [www.cnct.fr](http://www.cnct.fr)

#### 2. Des fumeurs souhaitant arrêter

Outre la liste des sites internet et des numéros de téléphone des structures pouvant aider les fumeurs dans leur sevrage posée par la circulaire du 24 novembre 2006, une plate-forme téléphonique a été créée depuis le 27 novembre 2006 : **le 39 89**.

Cette ligne téléphonique « tabac info service » permet aux fumeurs de prendre contact avec des tabacologues.

Afin de faire face aux demandes croissantes de sevrage sans délai d'attente et de développer l'accompagnement humain, l'objectif est de multiplier les modes de consultations de tabacologie en augmentant le nombre de consultations de groupe et celui des consultations individuelles sur rendez-vous.

De plus, il est prévu qu'une partie des médicaments d'aide à l'arrêt soit remboursée sur la base d'une prescription médicale réservée exclusivement aux substituts nicotiniques. Il s'agit d'un forfait annuel de 50 € par bénéficiaire pris en charge par la CPAM et financé par le Fonds national de prévention du régime général de la Sécurité sociale.

### B. Sensibilisation

Les inspecteurs du travail peuvent inciter les entreprises à porter cette question à l'ordre du jour des réunions du CHSCT. Dans ce cadre, la participation du médecin du travail au CHSCT est souhaitable. En effet, ses compétences médicales et sa connaissance de l'entreprise sont susceptibles d'éclairer l'employeur sur les moyens les mieux adaptés à l'entreprise pour assurer une protection efficace des salariés non-fumeurs.

Il est également prévu que les membres du CHSCT puissent saisir le chef d'entreprise en vue d'une réunion extraordinaire du CHSCT sur cette question.

## Annexe 1

## Tableau récapitulatif des sanctions pénales applicables

	<u>Nature de l'infraction</u>	<u>Amende de droit commun</u>	<u>Amende forfaitaire<sup>1</sup></u>	
			<u>Montant initial</u>	<u>Montant majoré</u>
	Articles R. 3515-2 et R. 3515-3 du Code de la santé publique	Article 131-13 du Code pénal		
<u>Salarié</u>	Fait de fumer dans un lieu à usage collectif, hors du fumoir	3 <sup>ème</sup> classe : 450 €	68 €	180 €
<u>Employeur</u>	Non-mise en place de la signalisation sur l'interdiction de fumer	4 <sup>ème</sup> classe : 750 €	135 €	375 €
	Non-respect de la réglementation relative au fumoir			
	Fait de favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction de fumer		Pas d'amende forfaitaire pour ce type d'infraction.	

<sup>1</sup> L'amende forfaitaire est facultative. Les agents de contrôle peuvent dresser un procès-verbal classique entraînant l'application des amendes de droit commun.



## Annexe 2

### Normes de signalisation

INTERDICTION DE FUMER



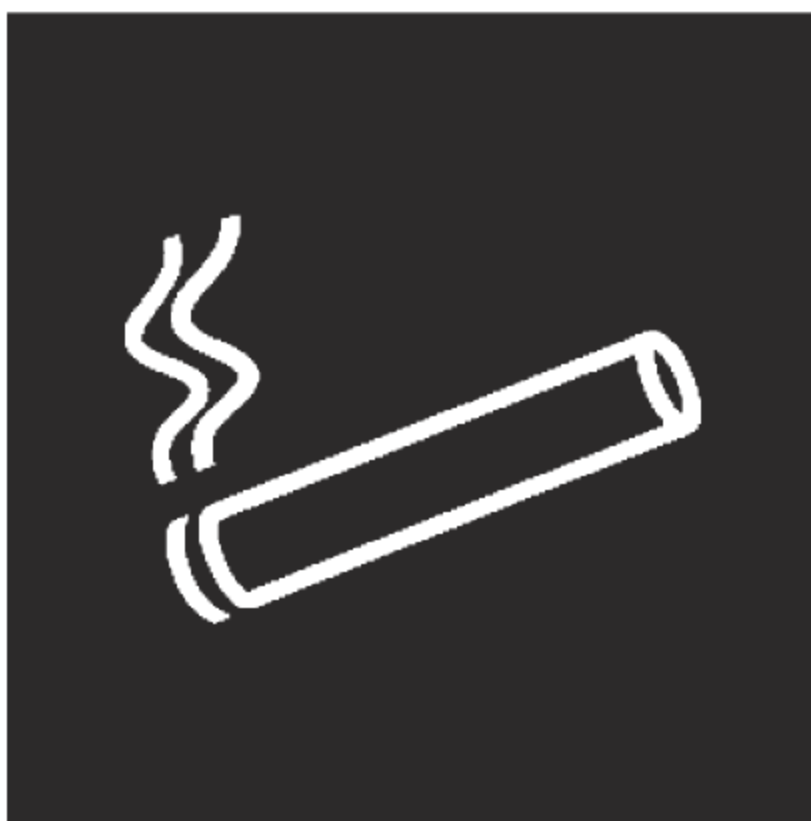
Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€  
ou à des poursuites judiciaires.

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :  
**39 89** (0.15€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

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.

## EMPLACEMENT FUMEURS

Interdit aux mineurs de moins de 18 ans.



Fumer augmente les risques de maladies cardiaques  
et pulmonaires mortelles.

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :

**39 89** (0,15€/mn depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

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.

## ANNEXE 3

## DISPOSITIONS GRAPHIQUES

(à respecter par les modèles de signalisation  
prévus à l'article R. 3511-6 du code de la santé publique)

Ces modèles doivent être imprimés en l'état, ils ne doivent ni ne peuvent en aucun cas être modifiés.  
Ces modèles sont libres d'impression sur n'importe quel support papier, plastique, autocollant, etc.  
Ces modèles doivent être imprimés au format minimum de 15 × 21 cm (A5), sans limites d'agrandissement homothétique.

En aucun cas, les couleurs et typographies ne peuvent différer des références suivantes :

Couleurs :

Bleu :

Références quadrichromie :

C : 100.

M : 40.

J : 00.

N : 40.

Rouge :

Références quadrichromie :

C : 20.

M : 100.

J : 90.

N : 10.

Noir : Process Black C.

Gris : noir 40 %.

Typographie : Helvetica (normal ou gras).