RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 16

Mais au fait :
Comment réagir face à cette situation ?

Avant même de sanctionner un salarié, ce qu'Hervé laisse volontiers à Antoine, il est essentiel de rappeler l'interdiction de fumer sur le lieu de travail et, si nécessaire, de rappeler les risques en matière de sécurité (risque d'incendie en présence de matériaux facilement inflammables – encres, solvants et papiers) mais aussi de santé (celle des autres salariés notamment).

Que dit la loi ? Quelles sont vos obligations en la matière ?

La loi ne laisse aucune place à l'interprétation : il est interdit de fumer dans les lieux à usage collectif, fermés et couverts, qui constituent des lieux de travail (Code santé publique, art. R. 3512-2). Précisons également qu'à compter du 1er octobre prochain, l'utilisation de la cigarette électronique sera interdite dans les bureaux à usage collectif.

L'employeur doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique ; il lui appartient donc 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, notamment par le biais du règlement intérieur, et, au besoin, de son pouvoir disciplinaire.
Pourquoi ? Parce qu'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 (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412).
Il existe, par ailleurs, une obligation en termes d'affichage : ainsi, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer.
En cas de manquement à ses obligations, l'employeur encourt des sanctions pénales.

Êtes-vous tenu d'accorder des « pauses cigarettes » et si oui dans quelle proportion ?

Un employeur n'a pas l'obligation d'accorder, spécifiquement, des « pauses cigarettes ». Il doit seulement garantir, à tout salarié, une pause de 20 minutes consécutives pour chaque journée de travail d'au moins 6 heures (C. trav., art. L. 3121–16).
Légalement, aucune autre pause n'est obligatoire. Ainsi, il est possible d'interdire les pauses cigarettes en dehors de la pause quotidienne.

Comment répondre aux remarques des non-fumeurs ?

Si l'employeur a interdit les « pauses cigarettes », évidemment, le problème ne se pose plus.
Dans le cas contraire, il existe nécessairement une différence de traitement entre fumeurs, s'ils s'absentent régulièrement de leur poste de travail, et non-fumeurs. Cela étant, il est peu fréquent que seuls les fumeurs soient autorisés à quitter leur poste quelques minutes en dehors de la pause quotidienne. Le plus souvent, l'employeur peut alors répondre que les non-fumeurs peuvent également prendre de courtes pauses pour téléphoner, manger un en-cas ou « prendre l'air ».

Comment formaliser ces dispositions ?

Le plus simple est de rappeler l'interdiction dans le règlement intérieur.
Cela permet notamment de s'appuyer sur un texte « interne » à l'entreprise pour mettre en garde ou sanctionner les salariés :

« Compte tenu des risques particuliers d'incendie et la présence de produits inflammables, il est interdit de fumer dans l'enceinte de l'entreprise.
Cette interdiction s'applique aussi bien dans les bureaux individuels que dans les espaces collectifs.
Aucune absence à son poste pour aller fumer ne sera tolérée. »

Ou :

« Les salariés sont toutefois autorisés à s'absenter de leur poste de travail pendant 5 minutes par tranches de 3 heures pour aller fumer à l'extérieur de l'entreprise. Ils sont invités à utiliser les cendriers mis à disposition et doivent veiller à ce que les mégots ne soient pas dispersés.
Tout salarié désireux de s'absenter de son poste devra en informer son supérieur hiérarchique.
Lors de chaque pause les salariés sont tenus de badger ou de pointer.
Le salarié qui aura omis de pointer ou de badger ou aura commis une erreur devra le signaler à son supérieur hiérarchique ou au service du personnel. Toute fraude donnera lieu à sanction.
Après avoir badgé ou pointé chaque salarié doit immédiatement regagner son poste de travail. Le non-respect de ces consignes peut entraîner l'application des sanctions disciplinaires prévues au présent règlement intérieur. »

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC – morgane.schlauder@uniic.org