LES ADDICTIONS AU TRAVAIL

2ème Partie : LE TABAC

FNAS F-O - 7 passage Tenaille - 75014 PARIS
☏ 01 40 52 85 80 🖷 01 40 52 85 79 @ : lafnas@fnasfo.fr 🖱 : www.fnasfo.fr

Un peu d'histoire….

La législation antitabac en France

Après la découverte des effets cancérigènes du tabac quasi simultanément en Grande-Bretagne et aux États-Unis en 1950, de grandes campagnes furent lancées dans ces deux pays la même année. En France, ce n'est que seize ans plus tard que Simone Veil, alors ministre de la Santé fit voter la loi qui porte son nom.

LES GRANDES LOIS

La **loi Veil du 9 juillet 1976** est le premier grand texte visant explicitement à lutter contre les méfaits du tabagisme. Elle s'attaque principalement à la publicité, prévoit des interdictions de fumer dans certains lieux à usage collectif et impose l'inscription de la mention « *Abus dangereux* » sur les paquets de cigarettes. C'est 11 ans après les États-Unis, où les avertissements de santé ont fait leur apparition sur les paquets en 1965. Cette loi a permis de stabiliser la consommation de tabac jusque-là en augmentation.

La **loi Évin du 10 janvier 1991**, relative à la lutte contre l'alcoolisme et le tabagisme permet de modifier en profondeur la norme sociale en matière de tabagisme et provoque une diminution de la consommation. Elle renforce considérablement le dispositif législatif :

- en favorisant la hausse du prix des cigarettes ;
- en posant le principe de l'interdiction de fumer dans les locaux à usage collectif (y compris les locaux des gares et moyens de transport sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs ; ces lieux sont définis par décret) ;
- en interdisant toute publicité directe ou indirecte en faveur du tabac, et des produits dérivés (y compris pour tous les événements sportifs en France), et elle s'applique aux retransmissions télévisées d'événements à l'étranger, en obligeant les chaînes à prendre toutes les mesures permettant de cacher ces publicités ;
- en interdisant toute distribution gratuite (sauf aux enseignes des débits de tabac) ;
- en interdisant toute opération de parrainage liée au tabac ;
- en interdisant la vente de tabac aux moins de 18 ans ;
- en autorisant – sous certaines conditions – les associations impliquées dans la prévention du tabagisme à se constituer partie civile devant les tribunaux.

Les mesures de hausse des prix prises depuis lors ont été d'intensité variable : les dernières très fortes hausses sont intervenues entre 2002 et 2004 avec un passage de 3,60 euros à 5 euros du prix du paquet de 20 cigarettes le plus vendu sur une durée de deux ans, tandis que depuis 2004, le prix de ce même paquet n'a augmenté que de 60 centimes.

Le décret du 15 novembre 2006 (applicable depuis le 1er février 2007) modifie la loi Évin et étend l'interdiction de fumer à d'autres lieux à usage collectif :

- tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail ;
- établissements de santé ;
- dans l'ensemble des transports en commun ;
- dans toute l'enceinte (y compris les endroits ouverts comme les cours d'école) des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

Certaines catégories d'établissements (débits de boissons, hôtels, restaurants, débits de tabac, casinos, cercles de jeux et discothèques) ont eu jusqu'au 1er janvier 2008 pour s'adapter à la nouvelle réglementation.

En France, cette interdiction de fumer dans les lieux publics est l'un des aboutissements de la dynamique de dé-normalisation du tabagisme, marquée par plusieurs temps forts :

- le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur les conditions d'applications d'une interdiction ;
- la mission parlementaire sur l'interdiction présidée par Claude Évin (conclusion rendue le 3 octobre 2006) ;
- l'implication quotidienne des associations antitabac : Alliance contre le tabac, l'Office Français de prévention du Tabagisme (OFT), le Comité National Contre le Tabagisme (CNCT), les Droits des Non-Fumeurs (DNF), etc., et des experts ;
- l'opinion publique majoritairement favorable à l'interdiction (76 % des Français en novembre 2006).

LA POLITIQUE DE SANTÉ PUBLIQUE

Cette lutte contre le tabagisme était également inscrite dans **le Plan triennal 1999-2002 de lutte contre les drogues et de prévention des dépendances**. Ce Plan gouvernemental inclut notamment le tabac et l'alcool dans le champ de l'usage des « *drogues* » au-delà de la dimension licite ou illicite du produit.

Depuis 2002 « *la guerre au tabac* » est déclarée par le Président de la République Jacques Chirac dans le cadre du **Plan Cancer,** et depuis **2004**, création de l'Institut national du Cancer par la **loi de santé publique du 9 août**, la dé-normalisation du tabagisme s'est largement développée.

LA REGLEMENTATION

Par ailleurs, **depuis 1995**, il n'existe plus de monopole d'État pour la production et la vente de tabac en France. Mais le tabac fait l'objet d'une réglementation et d'une taxation particulière. Sa distribution est assurée par les débitants de tabac.

La loi prévoit :

- la fixation des teneurs maximales en goudron des cigarettes par arrêté du ministre de la Santé ;
- l'obligation de faire figurer sur les paquets de cigarettes la teneur en nicotine, goudron, et monoxyde de carbone inhalés (pour un fumeur standard) ;
- des avertissements sanitaires généraux et spécifiques, dans un cadre noir et blanc d'une surface minimale de 30 % du recto et 40 % du verso des paquets et depuis avril 2011, l'ajout de photos dissuasives ;
- la possibilité de locaux distincts ventilés et isolés pour le public, à l'entière discrétion des propriétaires. Le tabagisme est totalement proscrit, y compris à l'air libre, dans les établissements d'enseignement (école, collège, lycée). Dans l'enseignement supérieur, le chef d'établissement peut autoriser de fumer à l'extérieur des locaux.

LES APPELLATIONS « *LIGHT* », « LEGERES » OU « *MILD* »

À noter qu'en **septembre 2003**, les appellations « *light* », « *légères* » ou « *mild* » ont été interdites, car ces cigarettes sont en réalité aussi nocives que les « *standard* ». Elles représentaient toutefois encore 30 % des cigarettes blondes vendues en 2005 (après avoir atteint un pic de 33 % en 1993). Leur part n'a que très faiblement diminué depuis : 27,5 % en 2009 (léger = 22,7 %, super/ultra = 4,8 %). On peut en déduire que l'interdiction de la dénomination « *light* » n'a pas suffi à effacer son imprégnation dans le public, due à une présence de 20 ans sur le marché.

Aux États-Unis, en avril 2012, la FDA (Food and Drug Administration) contraint les cigarettiers américains à révéler 20 additifs contenus dans le tabac.

La loi de contrôle du tabac de juin 2009 a chargé la FDA de vérifier les teneurs des produits chimiques présents dans les produits du tabac. Depuis avril 2012, la FDA oblige donc les fabricants à fournir les teneurs de 20 produits chimiques. La FDA a établi une liste de 93 ingrédients nocifs ou potentiellement nocifs présents dans les produits du tabac ou leur fumée qui devront être signalés et quantifiés par les industriels vendant sur le sol américain, dans un document soumis à consultation pendant deux mois. La FDA a limité, dans un premier temps, le recensement aux 20 ingrédients pour lesquels les méthodes de détection sont reconnues et faciles à appliquer, dont la nicotine, le formaldéhyde, l'ammoniac et le monoxyde de carbone. Les produits du tabac sont en effet les seuls produits de grande consommation dont les consommateurs ignorent la composition et les informations détaillées recueillies aideront la FDA à prendre au mieux des décisions fondées sur des preuves scientifiques pour réduire l'énorme tribut des maladies et des décès liés au tabac.

LA LOI HOPITAL- PATIENTS-SANTE ET TERRITOIRES DE 2009

L'article 98 de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009, dite « **loi Hôpital-Patients-Santé et Territoires** », modifie les articles L.3511-2, L.3511-2-1 et L.3512-1-1 du Code de la santé publique. En particulier, il augmente de 16 à 18 ans l'âge limite d'interdiction de vendre du tabac. Les sanctions en cas de non-respect de cette interdiction sont fixées par un décret du 25 mai 2010

La mise en conformité des lieux de travail :

- Dans les lieux affectés à un usage collectif, une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de

prévention, conforme aux normes **AFNOR**, est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé.

- Si l'entreprise décide de créer des emplacements réservés, clos, affectés à la consommation de tabac, les règles suivantes s'appliquent :

  1. aucune prestation de service ne peut être délivrée ;
  2. aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure ;
  3. l'accès aux moins de 18 ans est strictement interdit.

- De plus, ces salles fumeurs doivent répondre à des normes très strictes :

  1. être équipées d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue **d'au moins cinq pascals** par rapport aux pièces communicantes ;
  2. être dotées de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
  3. ne pas constituer un lieu de passage ;
  4. présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètres carrés.

Que risquent les contrevenants en cas de non-respect du décret ?

- Une contravention de 5e classe pour l'employeur : jusqu'à 750 euros d'amende par infraction s'il ne respecte pas les normes de fumoirs ou s'il ne met pas en place la signalisation. L'amende forfaitaire de base est de 135 euros ;
- Une contravention de 3e classe pour le fumeur : jusqu'à 450 euros d'amende par infraction s'il fume dans un des lieux mentionnés à **l'article R.3511-1**, c'est-à-dire en dehors d'un emplacement mis à disposition des fumeurs. La première amende forfaitaire est de 68 euros.

REPRESENTATION DES FUMEURS DANS LES ŒUVRES CULTURELLES

Le **28 mars 2012**, une **circulaire sur la représentation des fumeurs dans les œuvres culturelles a été publiée le 28 mars 2012**. Elle fait suite à une proposition de loi visant à concilier la préservation de l'intégrité des œuvres culturelles et artistiques avec les objectifs de la lutte contre le tabagisme. Les représentants de la santé publique s'étaient alors mobilisés pour lutter contre l'adoption de ce texte qui mettait en danger la loi Évin. Cette circulaire vient donc en réponse à ce débat en proposant trois critères cumulatifs pour statuer sur « *la représentation de personnages illustres ou non consommant un produit du tabac* » dans une campagne de communication. Elle rappelle que la loi Évin et sa jurisprudence n'interdisent pas la représentation de « *personnages historiques ou non, fumant surtout quand cela correspond à un trait de sa personnalité, dès lors que le but ou*

l'effet de cette communication n'est pas de nature publicitaire ». Les critères retenus portent sur la nature de l'annonceur, la notoriété de la personne et l'ancienneté de la photographie.

LES MISES EN GARDE SUR LES PAQUETS EN FRANCE ET AUX ÉTATS-UNIS

L'information du fumeur est aussi strictement réglementée au niveau européen selon la **directive 2001/37/CE du 5 juin 2001** « *relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en matière de fabrication, de présentation et de vente des produits du tabac* ». La dé-normalisation du tabagisme s'est traduite par un renforcement des législations en Irlande, en Italie, puis dans bien d'autres pays européens.

En France, les mises en garde sanitaires ou « *warnings* » que l'on peut lire sont les suivants :

Sur le devant du paquet, l'un des deux messages :

- « *Fumer tue* »
- « *Fumer nuit gravement à votre santé et à celle de votre entourage* »

Au dos du paquet, l'un des quinze messages :

- Les fumeurs meurent prématurément
- Fumer bouche les artères et provoque des crises cardiaques et des attaques cérébrales
- Fumer provoque le cancer mortel du poumon
- Fumer pendant la grossesse nuit à la santé de votre enfant
- Votre médecin ou votre pharmacien peuvent vous aider à arrêter de fumer
- Protégez les enfants : ne leur faites pas respirer votre fumée
- Fumer crée une forte dépendance, ne commencez pas
- Arrêter de fumer réduit les risques de maladies cardiaques et pulmonaires mortelles
- Fumer abîme les cordes vocales donc la voix
- Fumer peut entraîner une mort lente et douloureuse
- Faites-vous aider pour arrêter de fumer, téléphonez au 113 (appel gratuit)
- Fumer peut diminuer l'afflux sanguin et provoque l'impuissance
- Fumer provoque un vieillissement de la peau
- Fumer peut nuire aux spermatozoïdes et réduit la fertilité
- La fumée contient du benzène, des nitrosamines, du formaldéhyde et du cyanure d'hydrogène

LES PHOTOS DISSUASIVES

Depuis **avril 2011** les paquets comportent aussi des photos chocs en couleur (comme en Belgique, Royaume-Uni, Australie et Canada). L'arrêté les rendant obligatoires avait été publié en **avril 2010** et la ministre de la Santé de l'époque, Roselyne Bachelot, avait donné un an aux fabricants pour écouler leurs stocks existants et se mettre en conformité avec la loi. Quatorze clichés (poumons noircis, dents abîmées, goitre…) ont été choisis sur une liste proposée par l'Union européenne. Les coordonnées de Tabac Info Service figurent également sur les paquets. Pour la taille des images et

leur emplacement, les fabricants ont eu gain de cause sur les associations antitabac, car elles n'occupent que 40 % de la surface, et seulement sur le dos du paquet (à comparer par exemple avec l'Uruguay où 85 % de la surface des paquets et ses deux côtés sont occupés par des photos très crues). Elles ne seront pas vues en arrivant chez le buraliste (**Voir l'arrêté du 15 avril 2010** relatif aux modalités d'inscription des avertissements de caractère sanitaire sur les unités de conditionnement des produits du tabac paru dans le dans le Journal officiel).

L'interdiction de fumer en entreprise…

C'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de mettre en œuvre la législation antitabac au sein de l'entreprise, mais aussi de veiller à la faire respecter, en usant de ses pouvoirs d'organisation et disciplinaire. Mais de quels moyens dispose-t-il pour cela et que risque-t-il en cas d'infraction ?

OU EST-IL INTERDIT DE FUMER DANS L'ENTREPRISE ?

La loi du 10 janvier 1991, dite loi Évin, a posé un principe d'interdiction de fumer dans tous les lieux affectés à un usage collectif. Ce dispositif a été complété par un décret étendant l'interdiction à l'ensemble des locaux de travail [**D. n° 2006-1386, 15 nov. 2006, JO 16 nov. ; voir aussi Circ. 24 nov. 2006, JO 5 déc.**].

Sont visés :

- **Les locaux fermés et couverts affectés à l'ensemble des salariés** : accueil, salles de restauration, de réunion, de formation, espaces de repos, lieux de passage, toilettes, salles réservées aux loisirs, au sport, locaux sanitaires et sociaux, etc. En revanche, il reste possible de fumer dans une cour, sur un parvis ou un balcon, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un local clos et couvert ;
- **Les locaux de travail proprement dits** : ateliers et bureaux collectifs, mais aussi les bureaux individuels. Le ministère du Travail précise ici qu'il convient de protéger des risques liés au tabagisme passif toutes les personnes qui pourraient être amenées à passer dans ces bureaux ou à les occuper, même pour un court instant (un client, un agent chargé de la maintenance, de l'entretien, etc.).

Cette interdiction est totale et absolue, aucune dérogation n'est possible.

En revanche, échappent à l'interdiction les chantiers du BTP, dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts, et les domiciles privés – quand bien même un employé de maison y travaillerait **[Circ. 24 nov. 2006, JO 5 déc.].**

REMARQUE - L'interdiction de fumer ne s'applique pas aux voitures de fonction dès lors qu'elles sont utilisées par une seule personne.

DANS QUELS LIEUX EST-IL AUTORISE DE FUMER ?

Mise en place de « *fumoirs* »

Les entreprises peuvent organiser des emplacements spécialement appropriés. Il s'agit bien d'une faculté et non d'une obligation pour l'employeur. Il peut ainsi mettre en place des « *fumoirs* ».

Ces emplacements particuliers doivent consister en des salles closes, soumises à des normes strictes et dont l'accès est interdit aux moins de 16 ans [**C. santé publ., art. R. 3511-8**]. Aucune prestation de services ne peut y être délivrée, aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé (en l'absence de tout occupant) pendant au moins une heure. En revanche, le local pour fumeurs peut être installé à côté d'une machine à café. En outre, ces locaux réservés à l'usage des fumeurs (dont la superficie est limitée à 20 % de l'établissement, sans pouvoir dépasser 35 m2) doivent être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle, ne pas constituer un lieu de passage et être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique dont la conformité aux exigences légales [**C. santé publ., art. R. 3511-3 et R. 3511-4**] doit être attestée par l'installateur ou la personne chargée de la maintenance. Le responsable de l'établissement devra produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

Un avertissement sanitaire doit être apposé à l'entrée des emplacements réservés aux fumeurs. Un modèle en est fixé par arrêté [**C. santé publ., art. R. 3511-6 ; Arr. 1er déc. 2010, JO 11 déc.**].

Rôle du CHSCT

Pour mettre en place les emplacements fumeurs, l'employeur doit consulter le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail. Cette consultation doit être renouvelée tous les deux ans [**C. santé publ., art. R. 3511-5**].

COMMENT EVALUER LES RISQUES LIES AU TABAGISME ?

Comme tous les risques professionnels, le risque d'être exposé à la fumée du tabac doit être évalué par l'employeur [**C. trav., art. L. 4121-3**]. Les résultats de l'évaluation sont ensuite transcrits dans le document unique d'évaluation des risques. Cela permet d'élaborer un plan d'action qui peut prendre deux formes :

- si l'employeur opte pour une interdiction totale du tabac dans le cadre de l'entreprise, il s'agira de mesures de prévention pour les salariés fumant à l'extérieur ;
- si l'employeur met en place des fumoirs, il s'agira de mesures pour le respect des normes, l'entretien du local, etc.

Le règlement intérieur peut également contenir des mesures de prévention.

SIGNALISATION SPECIFIQUE

Dans les lieux de travail où il est interdit de fumer, une signalisation apparente doit rappeler le principe de cette interdiction. Un modèle de signalisation est déterminé par arrêté [C. santé publ., art. R. 3511-6 ; Arr. 1er déc. 2010, JO 11 déc.].

PAUSES POUR LES SALARIES FUMEURS

L'employeur n'a pas l'obligation d'instaurer des pauses spéciales en faveur des fumeurs. La loi n'impose aucun aménagement du temps de travail pour le salarié fumeur. En outre, il convient ici de veiller à ne pas créer de discrimination envers les non-fumeurs.

Les Sanctions

À l'égard des fumeurs

☛ Toute personne fumant dans un lieu à usage collectif soumis à l'interdiction de fumer, hors de l'emplacement spécifique réservé aux fumeurs, est passible d'une contravention de la 3e classe qui lui fait encourir une amende forfaitaire de 68 €. Si dans un délai de 45 jours, le contrevenant n'acquitte pas le montant du timbre-amende ou n'effectue aucune requête en exonération auprès du service verbalisateur, le montant de l'amende est majoré et passe à 180 €. Si la procédure de l'amende forfaitaire n'est pas utilisée, l'amende maximale encourue pour les contraventions de la 3e classe est de 450 € lorsque l'infraction est constatée par un agent de contrôle de l'inspection du travail ou par un officier de la police judiciaire [**C. santé publ., art. R. 3512-1 et R. 3512-4 ; C. trav., art. L. 8112-1**] ;

☛ **à une sanction disciplinaire de la part de l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement**, et ce, même en l'absence de mention d'interdiction de fumer dans le règlement intérieur. La sanction disciplinaire susceptible d'être prise doit cependant respecter le principe de proportionnalité [**Circ. 24 nov. 2006, JO 5 déc**.]. Il est, par conséquent, conseillé d'adresser, dans un premier temps, une lettre rappelant la règle et les sanctions encourues puis, dans un second temps, une convocation à un entretien pour une éventuelle sanction.

Le licenciement pour faute grave pourra être justifié si le salarié n'a pas respecté l'interdiction dictée par des impératifs de sécurité [***Cass. soc., 11 juin 1998, n° 96-42.244*** relatif à un local où étaient entreposés des produits inflammables ; voir aussi s'agissant d'une cartonnerie ***: Cass. soc., 1er juill. 2008, n° 06-46.421*** ; voir également un salarié surpris en train de fumer dans un local exposé au risque incendie *:* ***Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 15 janvier 2014, n° 12-20321***]

À l'égard du responsable des lieux (l'employeur ou son représentant)

Conformément aux dispositions des **articles L. 8812-2 du Code du travail et L. 3512-4 du code de la santé publique,** les agents de contrôle sont habilités à relever les infractions aux articles **R. 3511-1 à R. 3511-8 du code de la santé publique.**

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction de fumer :

- de mettre à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions prévues (salle close, dotée d'un dispositif d'extraction d'air…, voir précisions ci-dessus) ;
- de ne pas mettre en place la signalisation prévue (signalisation rappelant l'interdiction de fumer et avertissement sanitaire apposé à l'entrée des emplacements réservés aux fumeurs) ;
- de favoriser sciemment le non-respect de l'interdiction de fumer. Les deux premières infractions peuvent faire l'objet d'une procédure d'amende forfaitaire. S'agissant de contraventions de la 4e classe, l'amende forfaitaire est de 135 €.

Si dans un délai de 45 jours, le contrevenant n'acquitte pas le montant du timbre-amende ou n'effectue aucune requête en exonération auprès du service verbalisateur, le montant de l'amende est majoré et passe alors à 375 €. L'amende maximale encourue pour les contraventions de la quatrième classe est de 750 €. La troisième infraction vise à sanctionner les responsables des lieux qui incitent les usagers à fumer en toute illégalité, par exemple en leur donnant des encouragements oraux en ce sens ou en mettant à leur disposition des cendriers dans des lieux où il est interdit de fumer.

Cette infraction ne pourra 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 (amende maximale de 750 €).

Les conséquences (possibles)

Prise d'acte de la rupture, résiliation judiciaire

La passivité de l'employeur peut être invoquée par le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail ou qui en demande la résiliation judiciaire devant le conseil de prud'hommes. En effet, l'employeur a, à l'égard de ses salariés, une obligation générale de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés. Il doit notamment tout mettre en œuvre pour protéger les salariés du tabagisme passif.

Ainsi, cette obligation n'est pas satisfaite lorsque l'employeur, en présence de réclamations d'un salarié, se borne à interdire aux autres salariés de fumer en présence de ce dernier et d'apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'il occupait. Il en résulte en l'occurrence que l'inertie de l'employeur peut constituer un manquement susceptible d'être

invoqué par le salarié pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Cette prise d'acte produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse obligeant l'employeur à verser les indemnités correspondantes [***Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412***]. La sanction aurait été la même si le salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur.

Précisons qu'en cas de manquement de l'entreprise aux dispositions sur l'interdiction de fumer sur les lieux de travail, les juges doivent faire produire à la prise d'acte ou à la demande de résiliation judiciaire les effets d'un licenciement, sans que l'employeur, qui a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de préservation de la santé des salariés, ne puisse invoquer l'absence de conséquences directes et immédiatement décelables sur la santé [***Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103***]. Dans cette affaire, les analyses révélaient un taux de nicotine relativement faible dans l'organisme du salarié plaignant. Pour autant, la seule chose que la Cour de cassation retient est que l'employeur n'a pas respecté les dispositions du Code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés. À noter que la cour d'appel de Paris, désignée comme juridiction de renvoi dans cette affaire, a confirmé cette solution et accordé au salarié – dont l'ancienneté était inférieure à deux ans – 10 000 € de dommages et intérêts [***CA Paris, pôle 6, ch. 4, 6 mars 2012, n° 10/09856***].

Exercice du droit de retrait

Le salarié peut exercer son droit de retrait en cas d'exposition au tabagisme passif. La cour d'appel de Rennes l'a admis à propos d'un serveur travaillant dans un bar enfumé. Les juges ont considéré que le salarié avait « *un motif raisonnable* » de penser que la situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé [***CA Rennes, 16 mars 2004, n° 03/279***].

Reconnaissance d'une faute inexcusable

Un salarié peut également obtenir la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie en prouvant que celle-ci est liée au tabagisme passif et faire en outre valoir la faute inexcusable de l'employeur. En vertu du contrat de travail, l'employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés. La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle peut donc être engagée sans qu'il soit besoin pour la victime d'apporter la preuve d'une faute d'une exceptionnelle gravité de l'employeur ou que sa faute a été la cause déterminante de l'accident. La simple constatation du manquement à l'obligation de sécurité suffit à engager la responsabilité de l'employeur.

Mais encore faut-il que la victime apporte la preuve de l'existence de deux éléments : le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait ses salariés et l'absence de mesures de prévention et de protection.

PAS À PAS, UNE ENTREPRISE SANS TABAC

La prévention du tabagisme en entreprise est d'abord une nécessité de santé publique.

Rappelons quelques faits :

• le tabagisme actif est la première cause de mortalité évitable en France avec 66 000 morts chaque année ;

• le tabagisme passif, désormais classé comme cancérogène pour l'Homme[1], provoque le cancer du poumon et des maladies cardio-vasculaires, il aggrave des pathologies comme l'asthme ;

• selon l'Académie de médecine, le tabac est « la source de pollution domestique la plus dangereuse pour l'Homme ». C'est pourquoi, aujourd'hui, des pays comme l'Irlande, la Norvège ou l'Italie interdisent totalement la consommation de tabac dans les lieux publics.

Par ailleurs, au-delà de ses conséquences pour la santé, le tabagisme peut générer des surcoûts pour les employeurs et altérer le climat social de l'entreprise.

Face au problème de santé publique et au coût social causés par le tabagisme actif et passif, le plan cancer[2], lancé en mars 2003, encourage les entreprises à mettre en place une démarche « Entreprise sans tabac ». Plus largement, la promotion de la santé du personnel doit devenir un élément fondamental de l'éthique des entreprises

En vous attaquant officiellement au problème du tabac dans votre entreprise, vous adressez aux employés et à leur entourage un message clair sur l'importance que vous accordez à leur santé et à leur bien-être.

Ce guide, qui s'adresse à l'ensemble des entreprises et des administrations, a été conçu pour vous aider :

- à mettre en œuvre une politique de prévention du tabagisme au sein de votre établissement dans une perspective de promotion de la santé ;
- à atteindre l'un des objectifs du plan cancer (« Entreprises sans tabac ») ;
- à respecter l'interdiction de fumer dans les lieux de travail3[3], afin de mieux protéger le personnel.

La Cour de Cassation, dans une décision rendue le 29 juin 2005, a affirmé pour la première fois l'obligation des employeurs d'assurer à leurs employés un air non pollué par la fumée du tabac. Par conséquent, au vu de cette jurisprudence, demander de ne pas fumer et mettre un affichage sont des mesures nécessaires, mais insuffisantes, car l'employeur est tenu non seulement à une obligation de moyens, mais aussi à une obligation de résultats.

---

[1] Tobacco smoke and involuntary smoking, Centre international de recherche sur le cancer, Lyon, France, 2004.
[2] Le plan cancer a été lancé en mars 2003 par Jacques Chirac, président de la République française. Pour l'entreprise, voir la mesure 5 du plan sur le site Internet : www.plancancer.fr
[3] cf. « Rappel de la réglementation pour l'employeur »

Vous trouverez ici les recommandations et outils pratiques grâce auxquels vous pourrez appliquer, étape par étape, la meilleure stratégie possible pour progresser vers une entreprise sans tabac. Ce guide s'inspire largement de celui réalisé par l'Organisation mondiale de la santé - Europe qui a fait les preuves de son efficacité. Bien sûr, la méthode préconisée ici est indicative et doit être adaptée en fonction des caractéristiques de votre entreprise.

Quelques informations clés

- Selon l'article 8 de la Convention-cadre pour la lutte anti-tabac de l'Organisation mondiale de la santé, « il est clairement établi, sur des bases scientifiques, que l'exposition à la fumée de tabac entraîne la maladie, l'incapacité et la mort ».
- La consommation de tabac provoquera la mort prématurée de la moitié des salariés fumeurs de longue date de l'entreprise ; parmi eux, 50 % décèderont avant la retraite[4].
- De nombreuses études montrent que la consommation de tabac induit des coûts supplémentaires pour l'entreprise et de nombreux arrêts maladie[5].
- Fumer sur le lieu de travail augmente les risques d'incendie et de détérioration des matériels.
- Le tabagisme est souvent préjudiciable au climat social de l'entreprise.
- La fumée du tabac est le cancérogène respiratoire auquel le plus de travailleurs français sont exposés[6].

CRÉATION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE

La première étape consiste à créer un groupe de travail qui assurera le rôle de comité de pilotage. Ce comité permet de donner un cadre officiel à l'action et de montrer que votre entreprise prend le problème du tabac au sérieux.

Il faudra veiller :

- à ce que toutes les instances de l'entreprise soient représentées ;
- à laisser au groupe la responsabilité effective de concevoir la politique pour progresser vers une entreprise sans tabac.

Le groupe de travail type comprendra des représentants :

- de l'encadrement supérieur,
- du service de santé du travail,
- des ressources humaines,
- du CHSCT,
- du service « Hygiène et sécurité »,
- des syndicats et des employés,
- du comité d'entreprise.

[4] ASH Factsheet n° 2, février 2001, www.ash.org.uk
[5] Bertera R.L., 1999 ; Health Canada, 1997 ; Parrot et al., 2000 ; Griffiths et al., Literature Review, février 2000.
[6] Base Carex 2000

Cette liste peut être adaptée en fonction de l'organisation de l'entreprise. Le groupe de travail a un rôle clé à jouer pour promouvoir cette politique. L'idéal est de nommer une personne déléguée au pilotage du groupe ; elle deviendra en quelque sorte « l'expert » des questions sur le tabac. Cette personne pourra être un cadre supérieur, par exemple, ayant dans ses objectifs annuels l'élaboration de cette politique anti-tabac.

Selon les études, le comité de pilotage progresse plus vite lorsqu'une ou plusieurs personnes agissent en qualité de spécialiste(s) de l'organisation. Il est recommandé d'inclure dans ce groupe des fumeurs et des non-fumeurs.

ANALYSE DE LA SITUATION EN VIGUEUR

Il s'agit maintenant d'établir un « état des lieux » du tabac dans l'entreprise, en dégageant les points forts et les points faibles de la situation, afin de mener la meilleure action possible. Vous trouverez en annexe 6, p. 57, un exemple de grille pour vous aider à mener cette analyse. Elle devra porter sur les points suivants :

- la consommation de tabac au sein de l'entreprise (quelle est la proportion de fumeurs ?),
- les mécanismes de communication et de consultation au sein de l'entreprise,
- les grandes lignes de conduite en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la politique de l'entreprise,
- les espaces de travail sans tabac et l'éventuel local fumeurs,
- l'assistance aux fumeurs désireux d'arrêter et la protection des personnes contre la fumée de tabac.

Les représentants des différentes instances de l'entreprise (RH, médecine du travail et CHSCT, groupe qualité, représentants du personnel et encadrement supérieur) doivent être associés à l'analyse.

N'hésitez pas à vous faire aider par des intervenants extérieurs (voir en annexe 2, p. 51-52, la liste des intervenants).

CONSULTATION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Deux conditions sont nécessaires pour mener une action efficace :

1) élaborer la stratégie de lutte contre le tabac en concertation avec le personnel

Recueillir et prendre en compte l'opinion de vos salariés est indispensable pour faciliter leur adhésion à la politique de prévention du tabagisme. Comme vous le savez, le changement, quel qu'il soit, provoque souvent des résistances. Être attentif au point de vue de tous, fumeurs comme non-fumeurs, c'est aussi une manière d'accompagner ce changement.

Vous pourrez recueillir l'opinion du personnel sur la base d'un questionnaire d'évaluation (cf. annexe 4, p. 54-55). Cette enquête vous permettra de déterminer combien d'employés fumeurs désirent arrêter de fumer dans un délai bref, et d'ajuster ainsi l'aide aux fumeurs en termes de coût/efficacité.

2) élaborer la stratégie de lutte contre le tabac avec le soutien de l'encadrement supérieur

L'engagement manifeste de l'encadrement est le signe que la politique de lutte contre le tabac est une des priorités du programme de l'entreprise.

ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

Après avoir réuni votre comité de pilotage, analysé la situation de votre entreprise par rapport au tabac et recueilli le point de vue de votre personnel sur le sujet, vous pouvez passer à la phase de rédaction d'un plan d'action. Celui-ci pourra comprendre les 7 points suivants :

1. Raison d'être

- Formulation du projet
- Contexte
- Expliquez brièvement les raisons pour lesquelles l'entreprise met en œuvre une stratégie de prévention du tabagisme sur le lieu de travail. Indiquez, le cas échéant, quelques données clés concernant la situation antérieure de l'entreprise et rappelez les dangers de la fumée du tabac pour tous.
- Indiquez la date et le calendrier de mise en œuvre de la politique. Il convient de respecter un calendrier de mise en œuvre clair permettant à chacun d'avoir une visibilité sur les étapes à venir. Le processus s'échelonne sur plusieurs mois ou années

Une mise en œuvre trop rapide limite les possibilités de consultation et de sensibilisation du personnel, mais un calendrier trop long risque de provoquer désintérêt et essoufflement du processus. L'élaboration et la mise en œuvre devraient en règle générale s'étaler sur 4 à 12 mois, sachant que tout dépend des spécificités de chaque entreprise, et qu'une nouvelle étape doit être mise en œuvre un ou deux ans plus tard, jusqu'à ce que l'entreprise se « libère » complètement du tabac.

1 MOIS

ÉTAPE 1	**ÉTAPE 2**	**ÉTAPE 3**	**ÉTAPE 4**
CRÉATION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE	ANALYSE DE LA SITUATION EN VIGUEUR	CONSULTATION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL	ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

2. Objectifs

Voici, à titre d'exemples, quelques objectifs que vous pourriez annoncer :

• supprimer l'exposition du personnel à la fumée du tabac, aussi bien dans les locaux de l'entreprise que lors des activités « hors site » ;

• prendre en considération le bien-être de tous les employés ;

• proposer une approche cohérente du droit aux pauses des fumeurs et des non-fumeurs.

3. Champ d'application

Insister sur le fait que la politique de prévention du tabagisme s'applique à l'ensemble des employés, sous-traitants, usagers et visiteurs du site de l'entreprise.

4. Protection des personnes contre la fumée du tabac

- Rappelez l'interdiction de fumer dans l'ensemble de l'entreprise (dans les bâtiments : bureaux, ascenseurs, toilettes… ; dans les parkings couverts ; dans les véhicules de service…).

- S'il existe un (ou plusieurs) local(aux) fumeurs, veillez à ce qu'il(s) soi(en)t clairement signalé(s). Précisez si besoin les moments durant lesquels il est permis de fumer pendant le temps de travail.

5. Bien-être des employés / aide à l'arrêt

Dans la mesure du possible, organisez un dispositif d'aide à l'arrêt (en interne ou en externe) et informez le personnel sur la manière dont il y aura accès.

6. Infraction(s)

Indiquez la procédure applicable aux contrevenants à la nouvelle politique antitabac de l'entreprise. Comme pour toute autre politique relative au lieu de travail, la politique de prévention du tabagisme peut comporter des sanctions disciplinaires en cas d'infractions

répétées, et ce, dès sa mise en place. Le CHSCT, les représentants du personnel et les autres instances représentatives joueront un rôle central dans l'élaboration du volet disciplinaire qui est inclus dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En effet, les sanctions éventuelles de ces comportements doivent impérativement figurer dans la liste des sanctions intégrée au règlement intérieur. Le prononcé d'une sanction disciplinaire devra respecter les droits de la défense des salariés énoncés par le règlement intérieur. Mieux vaut adopter une approche progressive des mesures disciplinaires. Vous pouvez orienter le collaborateur vers l'aide au sevrage, à condition que celui-ci exprime le désir d'arrêter le tabac, ou lui proposer de recourir à des substituts nicotiniques temporaires. Il y a peu de risques d'en arriver à la sanction disciplinaire7, en particulier si des dispositions ont été prises à l'égard des fumeurs. Néanmoins, le règlement intérieur permet à tous de prendre conscience de la réalité d'une politique anti-tabac et de

limiter les infractions.

7. Bilan

Arrêtez une date pour un bilan formel que vous mentionnerez dans les engagements de progrès de l'entreprise, ce bilan étant à renouveler tous les 12-24 mois.

7 constituerait une exception aux principes énoncés ci-dessus le fait, pour un employé, de mettre en danger la santé et la sécurité de ses collègues en fumant dans un endroit propice aux risques d'incendie ou d'explosion.

AFFICHAGE ET DIFFUSION D'INFORMATION

Votre plan d'action est désormais élaboré, vous pouvez donc en assurer la communication.

Sachez que l'information et la communication sur la politique de prévention du tabagisme sont déterminantes pour :

- obtenir l'adhésion du personnel,
- assurer la pérennité de votre projet.

Aussi, dès le départ, informez les employés du processus qui sera suivi et assurez-leur qu'ils ont la possibilité de faire connaître leur point de vue.

L'information sur le plan d'actions doit être affichée 3 à 6 mois avant sa mise en œuvre. Il est indispensable de prendre le temps d'expliquer ce projet en organisant par exemple des journées « portes ouvertes » avec des tabacologues.

Recourez à tous les outils de communication disponibles (intranet, bulletin d'information du personnel, réunions d'équipe…) afin d'informer le personnel et de recueillir son opinion.

À moyen terme, il peut être nécessaire de procéder à une consultation plus formelle, impliquant syndicats, comité d'entreprise et autres collectifs de représentants.

Où trouver de l'information sur le tabac ?

Pour disposer d'une documentation pertinente sur le tabac, vous pouvez contacter les associations de lutte contre le tabac, l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, ou encore les services locaux de prévention (voir coordonnées en annexe 2, p. 51-52).

AIDE À L'ARRÊT

Dans le cadre de votre projet « Entreprise sans tabac », il est souhaitable de proposer une aide au sevrage pour accompagner les fumeurs qui désirent s'arrêter et aider les fumeurs qui ne veulent pas s'arrêter à gérer le « manque » pendant les heures de travail. La majorité des fumeurs ne sont pas satisfaits de leur condition : ils ont souvent envie d'arrêter de fumer, mais expriment des difficultés à se passer du tabac. Le désir « d'arrêter » progresse chez les fumeurs sous l'effet de nombreuses stimulations comme la connaissance des risques pour la santé du tabagisme actif et passif, le coût du tabac ou encore la dévalorisation de l'image de la cigarette. Pour de nombreux fumeurs, la politique de prévention du tabagisme sera perçue comme une bonne occasion de réduire ou d'arrêter leur consommation. Un pourcentage croissant d'employés (jusqu'à 12 %) 8 profitent de chaque mise en œuvre ou relance d'une telle politique sur leur lieu de travail pour arrêter du fumer. Il importe donc de :

• communiquer des informations sur les risques liés au tabac et sur les bénéfices de l'arrêt ;

• donner des conseils pratiques pour réussir le sevrage et apporter le soutien approprié.

Le bulletin d'information interne et l'intranet sont de bons supports, vivants et conviviaux, pour communiquer ce type d'informations qui doivent rester objectives et non culpabilisantes. De plus, le fait d'associer des informations et des conseils à la mise en oeuvre de votre politique de prévention du tabagisme montre au personnel que vous agissez dans le cadre d'une démarche positive et constructive.

Pendant la période de sevrage, les fumeurs ont besoin d'une aide, qui se traduira par l'attribution de temps leur permettant au choix :

- de consulter individuellement des professionnels de santé (infirmier, intervenant extérieur tabacologue…) ;
- de participer à des groupes de sevrage. La mise en place de tels groupes peut être organisée par les services de la médecine du travail ou être assurée par des intervenants externes tabacologues9.

La difficulté majeure pour les fumeurs est d'arriver à gérer leur dépendance à la nicotine pendant le temps de travail. Ils sont tributaires de la cigarette qui leur fournit la nicotine dont leur cerveau a besoin. Il faut donc prendre des dispositions à l'égard des employés qui ne veulent ou ne peuvent pas renoncer au tabac :

• soit en leur laissant la possibilité de fumer à des moments précis à l'extérieur de l'entreprise ou dans le local prévu à cet effet ;

• soit en proposant des traitements de substitution oraux à la nicotine (gommes, pastilles, inhalateurs) pour aider les fumeurs à s'abstenir pendant le temps de travail.

9 Si vous choisissez un intervenant externe, assurez-vous de la qualité de ses prestations, de son adhésion aux pratiques médicales reconnues (cf. Les stratégies thérapeutiques médicamenteuses et non médicamenteuses de l'aide à l'arrêt du tabac, Afssaps, mai 2003, http://agmed.sante.gouv.fr/pdf/5/rbp/tabgen.pdf) et du coût global de la prestation. Voir aussi en annexe 2, p. 51-52, la liste des 8 Brenner H. et Fleische B., 1994 ; Willemsen et al., 1999 ; Eriksen et Gottlieb, 1998. intervenants adhérant aux pratiques médicales reconnues.

Pour plus d'informations sur l'arrêt du tabac : Tabac info service met à votre disposition :

• une ligne téléphonique : **Tabac info service 0 825 309 310 (8h - 20h du lundi au samedi, 0,15 euro la minute)**. Des tabacologues sont à votre écoute pour vous conseiller et vous aider à arrêter de fumer.

• un site Internet (www.tabac-info-service.fr) proposant des informations et des outils d'aide à l'arrêt du tabac (« coaching » par e-mail, tests, news…).

En outre, vous trouverez en annexe 2 (p. 51-52) la **liste des associations** pouvant vous aider à organiser une démarche d'aide à l'arrêt du tabac dans l'entreprise.

ÉLABORATION D'UNE CHARTE

En matière de tabac, la plupart des entreprises fonctionnent avec leur personnel sur la base d'arrangements informels. Toutefois, les entreprises qui ont fixé par écrit leurs considérations sur la question déclarent avoir retiré des bénéfices non seulement du processus lui-même, mais aussi du document qui en a résulté. Nul besoin que cette charte soit longue. Elle peut, au choix, simplement énoncer les grands principes ou entrer dans le détail des objectifs de l'entreprise et des moyens qui seront mis en oeuvre pour les atteindre. Elle doit être rédigée dans un langage compréhensible par tous les employés. Si cette charte est générale, il faut y attacher des objectifs avec des échéanciers

pour progresser vers une entreprise sans tabac. Ces objectifs doivent être pratiques et réalisables dans les délais impartis. Assurez-vous que votre politique de prévention du tabagisme est en adéquation avec toutes les autres dispositions et procédures (protocoles disciplinaires, règles d'hygiène et de sécurité, règles de qualité de l'air…). Lorsque c'est opportun, coordonnez-la avec les autres règlements et programmes sanitaires ou de sécurité. Vous trouverez en annexe 3, p. 53, un exemple de charte tabac. Une charte de prévention du tabagisme sur le lieu de travail :

- fixe explicitement le projet, confère une légitimité à l'activité de lutte contre la fumée du tabac et offre une base solide à la politique de contrôle du tabac sur le lieu de travail ;
- offre un cadre d'action ;
- exclut tout risque d'interprétation erronée ou équivoque quant à la position de l'entreprise en matière de tabac et, dans le cas des organisations multi sites, exclut toute divergence d'interprétation entre sites ;
- fournit un document d'entreprise auquel peut se référer l'ensemble des employés (ceux déjà en poste et les nouveaux embauchés), des cadres, des sous-traitants… ;
- traduit l'attachement à la santé de chacun sur le lieu de travail ;
- justifie l'affectation d'un budget à la politique de contrôle du tabac.

Les entreprises multi sites jugeront s'il est opportun d'introduire la politique sur un site pilote au départ, ou sur tous les sites/groupes de sites en même temps. Toutefois, même si l'on choisit un site pilote, une politique globale et cohérente sur l'ensemble des sites doit être rapidement mise en place.

ÉVALUATION, SUIVI ET BILAN

Une fois la démarche engagée, il convient de conserver la même dynamique tout au long du processus. Veillez à ce que le plan d'action prévoie des bilans réguliers qui comprendront :

- une évaluation de la manière dont la politique de prévention du tabagisme fonctionne ;
- les difficultés de mise en oeuvre ;
- l'avis des collaborateurs sur cette politique ;
- l'opportunité de son actualisation.

Le personnel doit être impliqué dans le processus de bilan, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses représentants, en même temps que le groupe de travail et la direction. Il est préconisé de procéder à un nouveau bilan tous les 12-24 mois.

Un bref questionnaire permettant de dresser ce bilan vous est proposé en annexe 4, p. 54-55.

Local fumeurs

- Si les bâtiments sont totalement non-fumeurs, vous pouvez installer un abri protégé à l'extérieur des bâtiments. Vous pouvez éventuellement réserver un local aux fumeurs à l'intérieur des bâtiments. Celui-ci ne pourra naturellement être ni la cantine, ni la cafétéria, ni la salle de repos. Dans tous les cas, c'est toujours le droit des employés à être protégés de la fumée du tabac qui prévaut.
- À terme, tous les locaux fumeurs sont amenés à disparaître pour que l'entreprise devienne un espace totalement sans tabac.

Signalétique

Facilement identifiables, les signaux d'interdiction de fumer (voir annexe 5, page 56) véhiculent la politique de votre organisation. Bien visibles, sans équivoque, ils doivent être placés aux différentes entrées du site et des bâtiments, ainsi que dans les espaces communs (salles de repos, de réunion, cantines, restaurants d'entreprise…). Le retrait des cendriers de l'ensemble du site indique lui aussi que l'on se trouve dans un endroit sans tabac. Les badges visiteurs et tous les documents remis aux usagers sont un moyen d'informer visiteurs et sous-traitants que vous appliquez une politique de prévention du tabagisme.

Nouveaux locaux ou rénovation

L'ouverture de nouveaux sites, un déménagement ou la rénovation de locaux existants sont d'excellentes occasions pour créer des espaces sans tabac. N'hésitez pas à soumettre cette idée.

Location des locaux et contrats

Si votre organisation est locataire de ses bâtiments, veillez à ce que les clauses du contrat de bail tiennent compte de votre politique de prévention du tabagisme. Réfléchissez aussi aux mesures applicables aux employés intervenant hors site (réunions, conférences, véhicules de service…).

Place des services de santé au travail

Le médecin du travail est un acteur important de la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise ; à

ce titre, il doit éviter l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail. C'est pourquoi, bien que la prévention du tabagisme ne constitue pas sa mission principale, le médecin du travail doit être associé à la démarche volontaire d'une entreprise dans ce domaine. Le service de santé au

travail peut être un des lieux où des informations sur le tabac, sur ses effets, sur le sevrage, sont disponibles. La fumée de tabac sur les lieux de travail doit être mentionnée dans le document unique.

ANNEXES

ANNEXE I

RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION POUR L'EMPLOYEUR

Pour en savoir plus sur la réglementation ou l'employeur, consultez le code de la santé publique (www.legifrance.gouv.fr), en particulier les articles R 35-11-1 à R 35-11-13 et les articles R35-12-1 à R35-12-2

ANNEXE 2

FICHE CONTACTS

1) Informations sur le tabac

L'Inpes, établissement sous tutelle du ministère de la Santé en charge de la mise en oeuvre des programmes de prévention sur le tabac (mais aussi sur l'alcool, le sida, la nutrition…), met gracieusement à votre disposition 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, vous pouvez consulter le site de l'Inpes : www.inpes.sante.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) (8h - 20h du lundi au samedi, 0,15 euro la minute), www.tabac-info-service.fr

Vous pouvez aussi vous appuyer sur le réseau des Comités régionaux et départementaux d'éducation pour la santé pour vous soutenir dans votre démarche. Vous trouverez les coordonnées de tous ces comités sur le site de la Fédération Nationale des Comités d'Éducation pour la Santé (FNES) : www.FNES.info

2) Conseils pour votre projet « Entreprise sans tabac »

• **Droits des non-fumeurs :** informations d'ordre juridique adaptées à votre situation ; base de questions/ réponses, témoignages, actualités, analyse de la loi et des décrets réglementaires, accès à la documentation en ligne et espace « Entreprises » dédié à la méthode pour devenir un « établissement sans tabac ».

Téléphone : 01 42 77 06 56, du lundi au vendredi de 9h à 17h 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 9h à 18h Site Internet : www.oft-asso.fr

• **Ligue nationale contre le cancer :** mise en place d'une intervention comprenant la définition du plan d'action, la formation, les conseils méthodologiques, l'aide à l'arrêt, la 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 adaptées à votre situation, informations sur le droit français et européen, espace « Contacts »…

Téléphone : 01 55 78 85 10, du lundi au vendredi de 9h à 17h30 Site Internet : www.cnct.fr

• **Programme régional TEST Basse-Normandie :** soutien méthodologique à chaque étape du processus « Entreprise sans tabac » avec une expertise de proximité. Contact : Laurence Burnouf : lburnouf@wanadoo.fr

ANNEXE 3

EXEMPLE DE CHARTE

(réalisée par l'Office français de prévention du tabagisme)

Pour préserver la santé de tous, l'entreprise s'engage à :

• désigner un correspondant ou un comité de prévention du tabagisme incluant des membres de la direction, des représentants du personnel et de la médecine du travail ;

• établir un plan d'aménagement des locaux et une signalétique conformément à la loi, afin de protéger les personnes du tabagisme passif ;

• mettre en œuvre et renouveler des actions d'information et de sensibilisation sur les effets du tabac ;

• proposer aux fumeurs volontaires une aide à l'arrêt reposant sur des méthodes validées par les autorités de santé ;

• évaluer régulièrement les actions mises en oeuvre pour conduire à une entreprise sans tabac ;

• échanger avec les autres entreprises ayant les mêmes objectifs.

ANNEXE 4

EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE POUR RECUEILLIR L'OPINION DU PERSONNEL SUR LE TABAC

(réalisé par l'Office français de prévention du tabagisme)

Le tabac dans votre entreprise : attitudes et opinions

QUESTIONNAIRE CONFIDENTIEL ET ANONYME

Âge :

❑<20 ❑21-25 ❑26-30 ❑31-35 ❑36-40 ❑41-45 ❑46-50 ❑51-60 ❑>60ans

Sexe :

❑masculin ❑féminin

Niveau d'études :

❑< Bac ❑Bac ❑Bac +2 ❑Bac +4 ❑Bac +6

VOTRE OPINION SUR LE TABAC DANS VOTRE ENTREPRISE

Il existe des lieux fermés et ventilés réservés aux fumeurs ? ❑Oui ❑Non

Pas du tout/Un peu /Beaucoup

Y a-t-il de la fumée du tabac :

- dans les lieux de travail ? ❑❑❑

- dans les couloirs et halls ? ❑❑❑

- dans les locaux et bureaux collectifs ? ❑❑❑

- dans les bureaux individuels ? ❑❑❑

- dans les salles de réunion ? ❑❑❑

- dans la cafétéria ? ❑❑❑

- dans les « coins distributeurs » ? ❑❑❑

- dans le voisinage des locaux réservés aux fumeurs ? ❑❑❑

Souhaiteriez-vous que des actions d'information et de sensibilisation soient menées au sein de votre entreprise : ❑Oui ❑Non

Pensez-vous qu'une aide au sevrage tabagique doive être apportée aux fumeurs de votre entreprise ? ❑Oui ❑Non

Souhaitez-vous une entreprise sans tabac ? ❑Oui ❑Non

Êtes-vous actuellement : ❑non-fumeur ? ❑ex-fumeur ? ❑fumeur ?

FUMEURS

Vous fumez :

❑des cigarettes roulées ❑des cigarettes industrielles ❑la pipe ❑des cigarillos ❑des cigares

En moyenne, combien fumez-vous actuellement de cigarettes (ou pipes ou cigares) par jour ?

❑<10 ❑10-20 ❑20-30 ❑>30 par jour

Combien de temps après votre réveil fumez-vous votre première cigarette ?

❑dans les 5 minutes ❑6-30 minutes ❑31-60 minutes ❑Plus de 60 minutes

Vous arrive-t-il de ne pas être content de fumer ? ❑Oui ❑Non

Avez-vous envie d'arrêter de fumer :

❑dans le mois à venir ❑dans les 6 mois à venir ❑un jour ❑non, je n'envisage pas l'arrêt

Vous travaillez : ❑Sur un site ❑Dans un atelier

ANNEXE 5

LA SIGNALÉTIQUE

Il existe un pictogramme pour signaler l'interdiction de fumer qui a été normalisée par l'Afnor (Association française de normalisation). L'homogénéité d'une signalétique en garantit la lisibilité, la visibilité et donc l'efficacité. L'utilisation de cette signalétique est **obligatoire** lorsqu'il existe un risque imminent (incendie, explosion…) ; dans les autres cas, elle est **recommandée** pour des raisons de lisibilité.

EXEMPLE DE GRILLE D'AUDIT POUR LES ENTREPRISES (réalisée par l'Association « Droit des non-fumeurs »). Cette grille vous permet d'évaluer la situation actuelle, mais aussi de faire un bilan

si le questionnaire est déroulé quelque temps après la mise en place de votre projet.

Axe d'évaluation : Saisir 1 pour OUI et 0 pour NON

POLITIQUE DE LA DIRECTION

Q1 La direction a une bonne connaissance de la loi qui protège contre le tabagisme dans l'entreprise.

Q2 La direction est convaincue qu'une bonne application des dispositions légales de protection contre le tabagisme constitue un enjeu de qualité dans les relations internes et un enjeu d'image pour l'entreprise.

Q3 La direction exprime des convictions fortes sur la nécessaire protection contre le tabagisme dans l'établissement : elle a prévu l'inscription de mesures et de sanctions dans le règlement intérieur.

Q4 La direction exprime des convictions fortes sur la nécessaire protection contre le tabagisme dans l'établissement : elle use de son pouvoir disciplinaire pour rendre effective l'application de la loi Évin.

Q5 L'équipe de direction consacre du temps à étudier et valider les orientations en matière de protection contre le tabagisme.

Q6 La hiérarchie veille à avoir un comportement exemplaire en matière de respect des dispositions de protection contre le tabagisme.

Q7 La direction est à l'écoute des membres du personnel qui réclament une protection contre le tabagisme.

Q8 La direction valorise ceux qui prennent des initiatives pour faire appliquer le dispositif de protection contre le tabagisme

Q9 La direction connaît la proportion entre non-fumeurs et fumeurs.

Q10 La direction connaît la réglementation spécifique, les difficultés propres à son secteur d'activité et les solutions qui lui sont applicables.

Q11 L'encadrement intègre le souci du respect des dispositions de protection contre le tabagisme comme une des composantes de sa fonction.

Q12 La dimension « protection contre le tabagisme » est prise en compte dans l'évaluation des situations par l'encadrement pour toute question touchant à l'hygiène et à la sécurité, aux conditions de travail, mais aussi à l'organisation.

Q13 L'équipe de direction fait le point annuellement sur la politique de l'entreprise touchant au dispositif de protection contre le tabagisme.

LES ACTEURS CLÉS DU DISPOSITIF

Q14 Les acteurs clés en charge de la mise en oeuvre du dispositif de protection contre le tabagisme sont clairement identifiés

Q15 Les responsables de l'application des dispositions de protection contre le tabac interviennent pour conseiller et soutenir l'encadrement.

Q16 Les acteurs en charge de l'application des dispositions de protection contre le tabac disposent d'un accès direct aux décideurs.

Q17 Les missions confiées aux acteurs de l'entreprise responsables de la mise en application des dispositions de protection contre le tabagisme sont formalisées dans une charte ou une fiche pratique.

Q18 Les acteurs de l'entreprise responsables de la mise en application des dispositions de protection contre le tabagisme peuvent s'appuyer sur désorientations claires et précises.

Q19 Le niveau d'expertise des acteurs de l'entreprise en charge de l'organisation de la protection contre le tabagisme est satisfaisant.

Q20 Le médecin du travail et les instances représentatives (dont le CHSCT) ont les moyens humains et matériels de contribuer activement à l'amélioration de la prise en charge de la protection contre le tabagisme.

Q21 En particulier, la direction a consulté (et consulte chaque fois que cela est requis, comme la loi le prévoit) le médecin du travail et la représentation du personnel pour établir un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection contre le tabagisme.

Q22 Il existe des « réseaux internes » fédérant les acteurs en charge de l'organisation du dispositif au sein de l'entreprise.

Q23 Les acteurs en charge du dispositif bénéficient de formations spécifiques leur permettant d'actualiser leurs compétences.

IMPLICATION DU PERSONNEL

Q24 L'information/sensibilisation des salariés aux enjeux du contrôle du tabac est formalisée.

Q25 Ce processus d'information/sensibilisation est mis en œuvre.

Q26 Le processus d'information des visiteurs/nouveaux salariés/intérimaires/sous-contractants est formalisé.

Q27 Ce processus d'information/sensibilisation est mis en œuvre.

Q28 La formation des salariés aux comportements à adopter et aux mesures à prendre en fonction des situations est formalisée.

Q29 Ce processus de formation des salariés est mis en œuvre.

Q30 Un processus de gestion et de suivi des difficultés d'application de la politique de contrôle du tabac au sein de l'établissement est formalisé.

Q31 Ce processus est mis en œuvre.

Q32 Ce suivi prend en compte les demandes d'aide au sevrage tabagique du personnel.

Q33 Des processus de prise en charge des fumeurs ont été formalisés et mis en œuvre.

ORGANISATION

Q34 La politique de contrôle du tabac dispose de budgets définis.

Q35 En lien avec l'organisation et l'application de cette politique, un suivi des dépenses est prévu de façon spécifique.

Q36 La signalisation est déployée de façon cohérente et visible pour l'ensemble des personnels.

Q37 Il existe un système de remontée rapide d'informations sur tous les problèmes touchant au contrôle du tabac dans l'entreprise.

Q38 L'effectif consacré à l'organisation et à l'application du dispositif est adapté (aussi bien en termes de nombre que de compétences). Il permet l'exécution des missions prévues.

Q39 Les acteurs en charge de l'organisation et de l'application du dispositif disposent formellement du temps nécessaire pour assurer leur mission avec efficacité.

Q40 Les membres chargés de mettre en œuvre les dispositions de protection contre le tabagisme connaissent les acteurs et organismes compétents sur le sujet dans leur environnement (instances publiques, associations).

Q41 Les membres chargés de mettre en œuvre les dispositions de protection contre le tabagisme sont en contact avec les acteurs et organismes compétents sur le sujet dans leur environnement (instances publiques, associations).

Q42 Il existe une base de données facilement utilisable des connaissances concernant le contrôle du tabac.

Q43 Des moyens logistiques et techniques ont été mis à la disposition des responsables de l'application de la politique de contrôle du tabac.

Q44 Il existe un bilan annuel examinant la pertinence des choix effectués en matière de ressources et de moyens.

SUIVI ET ÉVALUATION DES ACTIONS

Q45 La loi est correctement appliquée dans l'entreprise.

Q46 Des dispositions ont été prises pour assurer la protection des non-fumeurs.

Q47 Des dispositions ont été prises pour répondre aux demandes d'accompagnement au sevrage tabagique des membres du personnel.

Q48 L'état d'esprit et les comportements du personnel vis-à-vis du respect des dispositions sont satisfaisants. L'état d'esprit et les comportements du personnel vis-à-vis du respect des dispositions sont satisfaisants.

Q49 Le caractère de gravité des réclamations pour une protection contre le tabagisme a tendance à s'atténuer.

Q50 Le nombre des réclamations pour une protection contre le tabagisme a tendance à diminuer.

Q51 Sur la base des résultats d'étude ou des retours à votre disposition, la satisfaction et la confiance du personnel dans la politique de protection contre le tabagisme sont élevées.

Q52 Le personnel de l'entreprise s'exprime et s'implique dans l'amélioration des dispositions mises en place.

Q53 Selon vous, l'entreprise dispose d'une bonne image en matière de respect de la protection contre le tabagisme.

Q54 Le bilan sanitaire après la mise en place des dispositions de protection contre le tabagisme vous paraît positif.

Q55 Le bilan social (difficultés/avantages) de la mise en place des dispositions de protection contre le tabagisme dans l'entreprise vous semble positif.

Q56 Le bilan économique (coût/avantages) du dispositif de protection dans l'entreprise vous semble positif.

TOTAL SUR 56 ITEMS

VIE FAMILIALE

VIE PROFESSIONNELLE

SANTÉ

LOGEMENT