

[REGLEMENTATION]

Interdiction de vapoter au travail

(Loi du 26 janvier 2016 – article L 3511-7 du Code de la santé publique)

La loi de « modernisation de notre système de santé » du 26 janvier 2016 a posé l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (article L 3511-7-1 du Code du travail).

A l'instar de la cigarette traditionnelle, la cigarette électronique est désormais exclue de l'espace professionnel. Cette règle simple appelle toutefois plusieurs précisions :

- Etendue de l'interdiction de vapoter

La loi n'a pas défini l'étendue de l'espace professionnel où va s'appliquer la prohibition. Par analogie avec les cigarettes traditionnelles, on peut considérer que sont visées : les salles de réunions, les locaux d'accueil et de réception, les espaces de restauration collective, les salles de repos.

A priori, l'interdiction concerne également les bureaux individuels. Néanmoins, lors des débats parlementaires, le législateur a indiqué que l'interdiction ne concernait pas les salariés qui occupaient seuls un bureau.

Enfin, les entreprises n'ont pas d'obligation de prévoir des emplacements réservés aux vapoteurs. Initialement, le projet de loi avait prévu une telle obligation, mais ceci n'a pas été retenu dans le projet final.

Néanmoins, rien n'interdit à l'entreprise d'installer un emplacement dédié, comme pour les fumeurs.

- Mise en œuvre de l'interdiction de vapoter par l'employeur

En principe, l'interdiction de vapoter étant prévue par la loi, elle n'a pas à figurer dans le règlement intérieur pour être opposable à l'employeur.

Toutefois compte tenu du caractère récent de cette interdiction et dans une finalité pédagogique, il est recommandé de prévoir un rappel de cette interdiction dans le règlement intérieur. Il conviendra dans ce cas de respecter la procédure spécifique de modification du règlement intérieur.

Les textes ne prévoient pas d'obligation pour l'employeur de procéder à un affichage spécifique sur l'interdiction de vapoter.

- **Sanctions**

Pour le salarié, le non-respect de l'interdiction de vapoter autorise l'employeur à prononcer une sanction disciplinaire. La nouveauté de ce dispositif devrait inciter à un exercice proportionné du pouvoir disciplinaire et à privilégier l'information et la pédagogie dans un premier temps.

La loi ne prévoit pas de sanctions pénales spécifiques pour l'entreprise qui n'aurait pas fait respecter l'interdiction de vapoter sur le lieu de travail. En effet, le législateur a opté, pour l'heure, pour un cadre pédagogique et moins contraignant.

Ce dispositif sera donc amené à évoluer dans les années à venir.

Khalil MIHOUBI