Je suis pris à fumer dans mon entreprise privé alors que c'est interdit, qui peut me verbaliser ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 10 février 2010

Je suis pris à fumer dans mon entreprise privé alors que c'est interdit, qui peut me verbaliser ?

Réponse :

Extrait de la circulaire du ministre du travail :

- A compter de la mise en Suvre de la généralisation de l'interdiction, soit le 1er 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 L3512-4 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 (R3512-1 du code de la santé publique) ; - (...)

L'inspecteur du travail est donc celui qui peut infliger une amende forfaitaire de 68 Euros au moyen du timbre-amende . Mais le juge, s'il est saisi, peut également infliger une amende pouvant aller jusqu'à 450 Euros.

Deuxième extrait de la circulaire du ministre du travail

- 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 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.

Il s'agit du cas le plus fréquent et le plus normal qui permet à l'employeur de veiller au respect de la loi dans son entreprise. Soit la sanction disciplinaire est inscrite dans le règlement intérieur, soit l'employeur pourra exercer ce pouvoir en tenant compte de la gravité de la faute commise. Les récidives pouvant aller jusqu'au licenciement dans la mesure où l'employeur est astreint à une obligation de sécurité de résultat.

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac