



## En tant qu'employeur ai-je le droit de donner une prime à mes employés non-fumeurs ?

Rubrique : questions-réponses - Date : samedi 25 septembre 2010

---

Bonjour,

En tant qu'employeur ai-je le droit de donner une prime à mes employés non-fumeurs ?

Merci

### Réponse :

Même si fumer n'est pas, à proprement parler, un critère discriminant [1], le juge français aura toujours tendance à considérer que verser une prime à des salariés pour la seule raison qu'ils ne sont pas fumeurs constitue une discrimination.

Si votre objectif, en tant qu'employeur, est de respecter l'équité entre salariés fumeurs et salariés non-fumeurs, sachez que vous n'êtes pas obligé d'accepter que les salariés fumeurs s'absentent pendant leur temps de travail pour s'adonner à la pratique du tabagisme. Sachez également que vous êtes en droit d'interdire de fumer dans l'enceinte de votre entreprise. Sachez enfin que pendant les pauses rémunérées [2] vous pouvez exiger que votre personnel reste à votre disposition, ce qui implique qu'il ne puisse pas sortir de l'entreprise.

Si vous souhaitez cependant laisser la possibilité de fumer à vos salariés, vous pouvez leur dire que le temps de pause cigarette sera déduit de leur temps de travail, qu'il soit pris en dehors des pauses traditionnelles ou pendant ces pauses mais à l'extérieur de l'entreprise.

Il ne faut cependant pas ignorer que la productivité n'est pas toujours proportionnelle au temps de présence effectif.

---

[1] Article 225-1 du code civil : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

[2] Article L. 212-4 du code du travail :

"La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis....."