



Treize questions et réponses sur...

La nouvelle réglementation
sur l'usage du tabac au travail



La nouvelle réglementation sur l'usage du tabac au travail

1

Pourquoi de nouvelles règles sur la fumée de tabac au travail ?

La nouvelle réglementation est basée sur la protection contre la fumée de tabac et le droit à des espaces de travail sans fumée de tabac. Jusqu'il y a peu, l'usage du

tabac au travail était basé sur « la tolérance réciproque, le respect de la liberté individuelle et la courtoisie. » L'article 148 decies 2.2.bis du RGPT obligeait l'employeur à prendre les mesures nécessaires « en vue d'établir les conditions d'usage du tabac pendant le travail et au cours des périodes de repos et des heures de repas, en tenant compte des attentes réciproques des fumeurs et des non-fumeurs. » L'employeur était tenu de prendre, si nécessaire, des dispositions matérielles complémentaires afin d'éliminer les nuisances dues à la fumée de tabac dans l'air ambiant.

Les ravages du tabagisme actif sont bien connus. Les effets nocifs du tabagisme passif ont aussi été attestés par des études scientifiques.

L'ancienne réglementation n'accordait pas aux non-fumeurs le droit

à un lieu de travail sans fumée de tabac ; elle laissait à l'employeur le soin de trancher la question. Toutefois, la jurisprudence a accordé un tel droit à des non-fumeurs sur la base d'autres dispositions et d'arguments médicaux. Interpellée à ce sujet par des délégué-e-s, la CSC a organisé une consultation en vue d'adapter la législation. Les propositions de la CSC visaient à améliorer les droits des non-fumeurs. Dans le même temps, la CSC souhaitait rendre obligatoire une concertation dans l'entreprise sur les modalités d'usage du tabac au travail.

La CSC a mis ses propositions en discussion au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, juste avant que la ministre ne demande l'avis du conseil supérieur sur son projet en la matière. Quelques mois ont encore été nécessaires pour finaliser le texte de la nouvelle réglementation, qui a fait l'objet d'un arrêté royal du 19 janvier 2005, publié au Moniteur belge le 2 mars 2005 (voir en annexe). Cet arrêté remplace l'ancien principe de « courtoisie » par le droit pour tous les travailleurs de disposer d'espaces de travail et d'équipements sociaux exempts de fumée.

2

Où ne peut-on plus fumer ?

Au plus tard le 1er janvier 2006, les employeurs devront interdire l'usage du tabac dans tous les **espaces de travail** et les **équipements sociaux**, ainsi que dans tous les **moyens de transport** qu'ils mettent à la disposition de leur personnel du et vers le lieu de travail.

On entend par **équipements sociaux** les équipements sanitaires (toilettes, vestiaires, douches), le réfectoire, le restaurant de

l'entreprise mais également les locaux destinés au repos ou aux premiers soins.

Sont considérés comme **espaces de travail** tous les lieux de travail dans l'entreprise ou l'établissement, ou en dehors, et tous les espaces ouverts ou fermés de l'entreprise ou de l'établissement auxquels le travailleur a accès. Un espace de travail n'est donc pas seulement l'endroit où l'on travaille, c'est aussi tout lieu auquel a accès dans l'entreprise

Explication :

En plus des lieux de travail, l'espace fermé situé dans l'entreprise comprend le hall d'entrée, les escaliers, les ascenseurs, les espaces de communication, les parkings fermés...

Le garage, par exemple, est un espace ouvert dans l'entreprise. L'espace de travail inclut aussi les lieux de travail en dehors de l'entreprise, comme les chaînes de montage, les cabines de camions et camionnettes, les bus pour le transport collectif vers le lieu de travail et les voitures de service.

La réglementation interdit désormais de fumer dans ces endroits. Ce principe s'applique par conséquent aussi aux voitures de service utilisées simultanément par plusieurs travailleurs et aux cabines des camions dans lesquelles le chauffeur et le chauffeur en second prennent place.

Selon le commentaire officiel, les véhicules de service relèvent également de la définition du lieu de travail et il est également interdit d'y fumer. Il nous paraît inutile – cette interprétation nous semble excessive – d'étendre l'interdiction de fumer aux voitures de service indivi-

duelles (le véhicule de société du représentant de commerce qui est seul conducteur, la voiture du directeur-sans-chauffeur, la cabine de camion d'un travailleur qui est seul dans son véhicule, la voiture de société personnelle d'un travailleur) : l'interdiction de fumer a en effet pour but de garantir le droit des non-fumeurs à un lieu de travail exempt de fumée. Cette interdiction n'a de sens que lorsque plusieurs travailleurs utilisent simultanément une même voiture de service. L'interdiction de fumer s'applique également aux lieux de travail en dehors de l'entreprise : par exemple, dans les salles de réunion d'autres bâtiments, dans le cadre d'activités organisées dans les locaux d'autres employeurs...

L'interdiction de fumer s'applique également aux espaces de travail fermés comme les halls de production des entreprises d'assemblage dont la hauteur sous plafond est de 20 mètres ou plus, même si le système d'aspiration se situe au-dessus du poste de travail et même si, en pratique, cette situation diffère peu de l'espace de travail à ciel ouvert. Le cas échant, il faut également prévoir des espaces fumeurs fermés et ventilés.

L'espace de travail à ciel ouvert ne relève pas de cette interdiction de fumer, comme la cour intérieure de l'entreprise ou un chantier de construction à ciel ouvert. L'usage du tabac n'est donc plus autorisé que dans les espaces à ciel ouvert et les fumeurs destinés à cet effet (cf. infra).

En résumé : Il n'est plus permis de fumer sur les lieux de travail, dans le hall d'entrée, les toilettes, les couloirs, les réfectoires, les escaliers, les ascenseurs, à proximité des distributeurs de café, dans les garages, les espaces de déchargement, les garages ouverts, les salles d'attente, les douches, les vestiaires, les bus et les voitures de société pour le transport collectif, les espaces destinés au personnel des restaurants, les cafés et les hôtels, le bureau du directeur général, la salle de réunion du comité de direction, la salle des professeurs...

Il est cependant permis de fumer dans les espaces à ciel ouvert, sur les chantiers de construction ouverts, dans une cour intérieure, dans des fumeurs spécifiques, dans les zones fumeurs des cafés et restaurants, dans les chambres privées des maisons de repos, pour autant que le règlement de l'établissement l'autorise.

3

Y-a-t-il des **exceptions** à cette interdiction de fumer ?

Il y a trois exceptions à la nouvelle réglementation

Exception 1

Les lieux où la réglementation sur la santé publique permet explicitement de fumer, par exemple les zones fumeurs des cafés et des restaurants.

C'est l'AR du 15 mai 1990 portant interdiction de fumer dans certains lieux publics qui régit plus spécifiquement cette exception. Cet AR interdit de fumer dans des lieux publics mais permet de réserver des zones déterminées aux fumeurs. C'est sur la base de cette réglementation que les cafés et restaurants plus importants doivent obligatoirement disposer d'une zone non-fumeurs, que les hôpitaux peuvent délimiter une zone fumeurs, etc.

Fumer dans les lieux publics

L'Arrêté royal du 15 mai 1990 protège les non-fumeurs et interdit l'usage du tabac dans certains lieux publics. Il est interdit de fumer dans les **lieux fermés accessibles au public** et qui font partie des établissements ou bâtiments dans lesquels :

- > des prestations sont fournies au public, moyennant paiement ou non, en ce compris les lieux où des denrées alimentaires et/ou des boissons sont présentées à la consommation (banques, bureaux de poste...);
- > des malades ou des personnes âgées sont accueillis ou soignés ;
- > des soins de santé préventifs ou curatifs sont dispensés ;
- > des enfants ou des jeunes en âge scolaire sont accueillis, logés ou soignés ;
- > l'enseignement et/ou la formation professionnelle sont dispensés ;
- > des spectacles sont donnés ;
- > des sports sont pratiqués.

Il y a deux exceptions à cette interdiction de fumer dans les lieux publics :

- > Il est permis de fumer dans les lieux fermés accessibles au public où s'exerce à titre d'activité principale la présentation à la consommation de denrées alimentaires et/ou de boissons, et dont la superficie ne dépasse pas 50 m² (dans les cafés et les restaurants de moins de 50 m², il n'y a donc aucune limitation à l'usage du tabac).
- > Il est partiellement permis de fumer dans des espaces fermés où des prestations sont fournies au public, en ce compris les lieux où des denrées alimentaires et/ou des boissons sont présentées à la consommation (cafés et restaurants dont la superficie est supérieure à 50 m²). Dans ces espaces, des zones clairement délimitées peuvent être réservées aux fumeurs.

Dans tous les lieux fermés où des denrées alimentaires et/ou des boissons sont présentées à la consommation, un système d'extraction des fumées et/ou d'aération doit être installé.

La nouvelle réglementation sur l'usage du tabac au travail ne s'applique pas aux zones des lieux publics où il est permis de fumer selon la réglementation sur la santé publique. Les travailleurs qui doivent exercer leur activité dans ces zones n'ont pas droit à un espace de travail exempt de fumée.

Les femmes de ménage qui travaillent dans les zones fumeurs des lieux publics et le personnel de salle des cafés et des restaurants n'ont donc pas le droit de bénéficier d'un espace de travail exempt de fumée lorsqu'ils sont occupés dans ces zones fumeurs officiellement autorisées.

Attention

L'interdiction de fumer s'applique toutefois aux autres lieux du secteur horeca comme par exemple les cuisines, blanchisseries, entrepôts, bureaux...qui ne sont pas accessibles au public. Comme il ne s'agit pas de lieux publics, l'employeur est tenu d'y interdire de fumer au plus tard le 1^{er} janvier 2006.

Exception 2

Les **chambres privées des résidents d'institutions** (par exemple, les maisons de retraite, les maisons d'éducation, les établissements de soins, les prisons où le personnel est actif à titre professionnel).

L'interdiction de fumer ne s'applique pas aux lieux fermés **des institutions de services sociaux et des prisons** qui sont réservés aux résidents et non-résidents et sont considérés comme espaces privés. Relèvent de cette catégorie les maisons de repos, les maisons de repos et de soins, les résidences-service, les cliniques psychiatriques, les institutions pour personnes handicapées et les institutions d'aide spéciale à la jeunesse. Dans tous ces établissements, les résidents et les non-résidents peuvent fumer sous certaines conditions qui sont fixées par ces institutions et qui leur sont spécifiquement destinées.

Selon le commentaire officiel de l'AR, l'interdiction de fumer ne s'applique pas non plus aux chambres d'hôtel qui doivent également être considérées comme des espaces privés.


Sans cette exception, un problème se serait posé pour les chambres où il est permis de fumer. Il fallait choisir entre le droit à un espace de travail exempt de fumée pour le personnel soignant et les prestataires de services de ces institutions et le droit des résidents de ces institutions de fumer dans leur chambre privée. Il a été décidé de ne pas appliquer dans ces chambres la réglementation sur l'usage du tabac au travail. Les travailleurs occupés dans ces espaces privés sont donc susceptibles d'être exposés à la fumée de tabac. Dans tous les autres espaces communs, l'interdiction de fumer reste d'application.

Exception 3

Les **habitations privées** où l'interdiction de fumer n'est pas d'application.

Un travailleur qui vient effectuer des réparations chez des clients ne peut exiger le droit à un espace de travail exempt de fumée dans l'habitation privée. L'interdiction de fumer ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui effectuent certaines tâches à domicile.

Toutefois, lorsque des locaux sont aménagés en espace professionnel où un employeur occupe des travailleurs, l'interdiction de fumer est d'application ; exemples : un cabinet médical où travaille une secrétaire médicale, l'étude d'un notaire qui emploie du personnel, l'atelier d'un homme à tout faire ou d'un jardinier, la salle d'attente d'un chauffeur privé...



Est-il **aussi interdit** de fumer aux visiteurs, fournisseurs, clients, prestataires de services ou indépendants qui se rendent dans l'entreprise ou l'établissement ?

Oui, même si ces tiers ne sont pas occupés par l'employeur et même si l'employeur n'a pas toujours autorité sur toutes les personnes qui entrent en contact avec ses travailleurs.

Conformément à la Loi sur le bien-être, l'employeur est tenu de veiller à ce que les travailleurs d'autres employeurs ou les indépendants qui viennent travailler dans son entreprise respectent toutes les mesures de la Loi sur le bien-être et donc également les mesures relatives à l'usage du tabac au travail (art 8,9 de la Loi sur le bien-être).

À partir du 1er janvier 2006 au plus tard, l'employeur devra donc veiller à ce que toutes les personnes qui pénètrent dans l'entreprise ou dans l'institution soient informées des règles relatives à l'usage du tabac dans l'entreprise ou l'institution (art. 6 de l'AR).

Il n'existe aucun système efficace imposant des règles concernant l'usage du tabac aux clients et visiteurs qui ne travaillent pas dans l'entreprise, mais avec lesquels l'entreprise collabore. L'employeur peut bien entendu refuser l'accès de son entreprise à ces personnes.



5

L'employeur doit-il prévoir un **espace fumeur** ?

Non, l'employeur n'y est pas tenu. S'il souhaite installer un fumoir, il doit demander l'avis du comité PPT. Pour préserver les bonnes relations sociales dans l'entreprise, il est conseillé de discuter au comité PPT de l'éventualité de créer un fumoir (ou de la possibilité de fumer en dehors de l'entreprise).

Le comité PPT doit également émettre un avis sur les modalités d'accès à ce local pendant les heures de travail. Dans ce cadre, il faut être attentif à ne pas introduire de discriminations entre non-fumeurs et fumeurs lorsqu'on fixe les modalités d'accès à ce fumoir. L'AR stipule que ce règlement ne peut causer d'inégalité de traitement entre les travailleurs.

Le comité PPT doit veiller à l'égalité de traitement entre les travailleurs. Des règlements qui accorderaient des pauses rémunérées aux fumeurs, pauses auxquelles les non-fumeurs n'auraient pas droit, sont en contradiction avec cette disposition. À l'inverse, on ne peut pas accepter non plus que les pauses des fumeurs soient systématiquement déduites de leur temps de travail si les non-fumeurs sont autorisés à prendre leur pause café sans déduction du temps de pause.

Les nouvelles dispositions qui seraient prises sur le temps de travail et l'enregistrement du temps de travail doivent être intégrées au règlement de travail. Pour ce faire, il y a lieu de suivre la procédure habituelle : toute modification requiert l'accord du conseil d'entreprise ; à défaut de conseil d'entreprise, il faut appliquer une procédure spécifique de consultation des travailleurs. La brochure de la CSC « Le règlement de travail » vous fournira davantage de détails sur cette procédure. Vous pouvez l'obtenir auprès de votre fédération régionale.

S'il y a un fumoir, à quelles **conditions** doit-il satisfaire ?

Le fumoir, tel que l'entend l'arrêté royal, est un local fermé dans l'entreprise où il est permis de fumer, qui est **exclusivement** destiné à cet effet et qui doit être efficacement ventilé de manière naturelle ou artificielle.

Il n'est donc pas possible d'autoriser, par exemple, que tous les bureaux des fumeurs deviennent des fumoirs : la législation prévoit expressément que les fumoirs doivent **être exclusivement** destinés à cet effet. De plus, ces locaux doivent être efficacement ventilés : des fumoirs dont la fumée pénètre via le système d'air conditionné sur les lieux de travail avoisnants ne satisfont pas à cette disposition.

Certaines firmes mettent sur le marché des cabines (fumoirs) qui répondent à ces conditions (voir en page 14).

S'il est impossible d'aménager un fumoir, on peut envisager de fumer à l'extérieur de l'entreprise (par exemple, à l'extérieur, sous un auvent ou dans une cour intérieure). En effet, l'interdiction de fumer ne s'applique pas aux espaces à ciel ouvert. Il va de soi que le comité PPT dispose dans ce cadre des mêmes compétences pour trouver un accord.



6

7

L'employeur peut-il imposer une **interdiction totale** de fumer partout

dans l'entreprise ?

Il y est autorisé, tout comme il le pouvait déjà en vertu de l'ancienne réglementation. L'employeur est cependant tenu de se concerter préalablement à ce propos avec le comité PPT ou, en l'absence de comité PPT, avec la délégation syndicale ou, à défaut, via une consultation directe des travailleurs. Il s'agit en effet d'une obligation, étant donné qu'il doit demander l'avis préalable du comité pour toutes les mesures qui concernent le bien-être au travail (Code, Titre II, Chapitre IV, article 3). L'employeur est tenu de demander un avis, mais il ne doit pas nécessairement suivre cet avis.

Le commentaire officiel de l'arrêté royal stipule très explicitement que les fumeurs constituent une possibilité. Il ne confère toutefois pas aux travailleurs un droit à un fumeur.

8

Quand l'interdiction de fumer sera-t-elle en vigueur ? **Entre-temps**, quelles sont les règles ?

Les employeurs ont jusqu'au 1er janvier 2006 pour instaurer l'interdiction de fumer dans tous les espaces de travail et pour prévoir

éventuellement des fumeurs. Un employeur peut décider d'imposer une interdiction générale de fumer avant cette date : nombreux sont les employeurs qui l'ont déjà fait.

L'employeur qui souhaite attendre jusqu'au 1er janvier 2006 pour imposer cette interdiction générale de fumer doit toutefois mener, à partir du 1er avril 2005, une politique générale de restriction de l'usage du tabac dans les espaces de travail et équipements sociaux (art. 7 de l'AR).

Cette obligation s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale pour tout employeur de mener une politique en faveur du bien-être, axée sur les mesures de prévention nécessaires pour protéger les travailleurs contre les risques auxquels ils sont exposés pendant leur travail. Le comité PPT doit également émettre un avis préalable sur la proposition de politique relative l'usage du tabac.

Cette politique vise à restreindre l'usage du tabac dans les espaces de travail et les équipements sociaux pour préparer l'interdiction générale. Il peut s'agir, par exemple, d'interdire de fumer dans tous les locaux communs, de délimiter certains locaux où l'on est encore temporairement autorisé à fumer.

Parallèlement, l'employeur peut également organiser des actions de sensibilisation et d'information sur le danger lié au tabagisme actif et passif. Il peut également développer des programmes d'assistance directe pour arrêter de fumer ou informer les travailleurs sur les groupes d'aide. Au point 13 ci-dessous, vous trouverez des recommandations pour mettre en place une politique de restriction de l'usage du tabac et des coordonnées de services spécialisés dans ce domaine.

L'employeur n'est toutefois pas obligé d'organiser ces actions. Il est libre d'adopter la politique la plus adéquate pour son entreprise, mais des mesures doivent être prises pour limiter l'usage du tabac.

Tous les travailleurs et travailleuses doivent également être informés de la politique mise en place par l'entreprise concernant l'usage du tabac dans l'entreprise.

Les sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas cette réglementation sont identiques à celles prévues pour les autres infractions à la législation sur la sécurité : en théorie, des peines allant de 8 jours à un an d'emprisonnement et/ou des amendes allant de 50 à 1.000 euros. Comme pour les autres chapitres de la législation sur le bien-être, l'inspection médicale et technique, maintenant dénommée Direction générale Contrôle du Bien-être au travail, peut assurer la surveillance, intervenir dans les entreprises si nécessaire, donner des avertissements ou dresser des procès-verbaux.

9

Dans quelles situations l'interdiction de fumer est-elle **déjà d'application** ?

L'interdiction de fumer s'applique depuis longtemps déjà dans les entreprises qui présentent des risques spécifiques en matière de santé et d'hygiène ou par rapport à des personnes extérieures. Ces dispositions restent bien sûr en vigueur. En voici un aperçu.

Interdiction de fumer : dispositions légales	Source
En cas d'exposition à :	
Amiante	RGPT, art. 148 decies 2.5.10
Agents cancérigènes/mutagènes	Code, V, 2, art. 10
Agents inflammables et/ou chimiques instables	Code, V, 1, art. 22
Radiations ionisantes	AR du 20 juillet 2001
Matières radioactives, germes infectieux, substances toxiques	RGPT, art. 162
Risques d'explosion	RGPT, art. 52.8.3; Code, III, 4 (ATEX)
Fumigation	AR du 14 janvier 1992, art. 15
Dans les lieux suivants :	
Locaux de bâtiments publics	AR du 15 mai 1990
Locaux où se fait la pulvérisation à l'aide de produits inflammables	RGPT, art. 348
Entrepôts de carbure de calcium	RGPT, art. 289
Entrepôts de liquides inflammables	Code, III, 4, art. 48, 63
Cales de navires	RGPT, art. 545
Salles de spectacles	RGPT, 654
Entrepôts de gaz liquéfié	AR du 21 octobre 1968, art. 20

Où trouver des exemples d'entreprises qui mènent une politique concernant l'usage du tabac ?

10

Il n'existe pas véritablement de politique générale concernant l'usage du tabac applicable à toutes les entreprises. Certaines entreprises ne compteront que peu voire pas de fumeurs et la mise en place d'une telle politique ne posera aucun problème. Dans d'autres entreprises qui comptent davantage de fumeurs ou qui ont des habitudes particulières, l'introduction de cette politique risque d'être plus problématique. L'élaboration de cette politique dépend donc de plusieurs facteurs : la culture de l'entreprise, le nombre de fumeurs...

L'essentiel est d'instaurer un dialogue social pour permettre d'élaborer et de mettre en pratique une politique adaptée à l'entreprise. Vous trouverez dans les points suivants quelques conseils pratiques et des bons exemples pour développer cette politique.

Il ne serait pas judicieux d'appliquer telle quelle la politique d'une autre entreprise, car elle risque de ne pas répondre aux caractéristiques spécifiques de l'entreprise (besoin et moyens) et ne pas tenir compte des travailleurs qui n'auraient pas été consultés.

11

Quelles sont les bases d'une **politique adéquate** de réduction de l'usage du tabac ?

Une politique adéquate contre l'usage du tabac comporte trois éléments :

1. La nécessité de prendre des **dispositions précises** concernant l'usage du tabac au travail. Il convient de fixer ces dispositions dans le règlement de travail qui est d'application dans toute l'entreprise et à toutes les personnes : ouvriers, employés, cadres et membres de la direction. Pour la procédure d'adaptation du règlement de travail, nous vous renvoyons à la brochure de la CSC « Le règlement de travail ».
2. **L'information** : des activités doivent être organisées pour informer les travailleurs et les sensibiliser à la problématique du tabagisme actif et passif. Il importe d'informer les travailleurs pour les aider individuellement à opter pour un comportement sain, de non-fumeur
3. **Les activités pour aider les fumeurs à arrêter de fumer**. Une politique concernant l'usage du tabac limite ou interdit de fumer au travail. Pour encourager les fumeurs et les aider à arrêter, il est utile de prévoir un accompagnement.

Comment élaborer et **mettre en pratique** cette politique ?

12

1. Constituer un groupe de travail

Il est conseillé de constituer un groupe de travail à partir du comité PPT. Ce groupe se voit confier la mission de développer la politique concernant l'usage du tabac. En fonction de la taille et de la nature de l'entreprise, les participants peuvent venir de divers horizons : direction, chefs de département, service du personnel, ressources humaines, conseillers en prévention du service interne ou externe... Les représentants des travailleurs du comité PPT doivent certainement répondre à l'appel. Vu le thème, ce groupe se composera de préférence de fumeurs, d'anciens fumeurs et de non-fumeurs.

2. Faire un état des lieux

Pour déterminer la politique transitoire qu'il convient de mener et préciser les modalités de sa mise en œuvre, il importe d'étudier le comportement des travailleurs face à l'usage du tabac (qui fume et où ?). Ce type d'étude permettra de développer une politique à la mesure de l'entreprise.

3. Définir des objectifs

Sur la base de cet inventaire, le groupe de travail établit les bases de la politique de restriction de l'usage du tabac et en définit les objectifs dans les domaines de la formation, de l'information, de la réglementation et de l'assistance.

4. Faire approuver la politique

Une fois la proposition élaborée par le groupe de travail, elle doit être soumise à l'approbation des instances concernées à savoir la direction, le comité PPT, le conseil d'entreprise (si le règlement de travail est adapté) et la délégation syndicale.

5. Exécution et suivi

Pour que la politique ainsi définie se concrétise, il faut établir un plan de mise en œuvre. Précisez les éléments nécessaires pour chaque activité. Indiquez également qui l'exécutera et dans quels délais et qui surveillera sa préparation, son exécution et son évolution.

6. Évaluer la politique menée

La mise en œuvre de cette politique n'est pas une fin en soi. Il faut en assurer le suivi et l'évaluer à des moments déterminés.

Un document de sensibilisation

Un document reprendra les éléments de cette politique par écrit, pour informer tous les travailleurs et travailleuses. Il comprendra au moins les éléments suivants :

- > Ce qui motive l'entreprise à mener une politique concernant l'usage du tabac, y compris les effets sur la santé du tabagisme actif et passif et les dispositions légales concernant l'interdiction de fumer.
- > Les objectifs que l'entreprise souhaite atteindre à travers cette politique.
- > La place de cette politique dans la politique générale du bien-être au travail dans l'entreprise.
- > Les différentes étapes de la mise en œuvre de la politique.
- > Les activités prévues pour informer et sensibiliser les travailleurs à la problématique du tabagisme actif et passif au travail.
- > Les activités prévues pour aider les fumeurs qui souhaitent arrêter de fumer.
- > La personne à laquelle les travailleurs peuvent adresser leurs questions.
- > Le suivi et l'évaluation de la politique de lutte contre le tabagisme.



Où trouver des informations sur les programmes de sevrage tabagique et sur l'accompagnement ?

1. Les services externes de prévention et de protection au travail

En premier lieu, vous pouvez vous adresser au Service externe pour la prévention et la Protection au Travail auquel votre entreprise est affiliée. La plupart des Services externes ont prévu des programmes pour mener une politique visant à restreindre l'usage du tabac dans l'entreprise. Le conseiller en prévention médecin du travail peut vous fournir les informations nécessaires.

Voici un aperçu de l'offre des services externes PPT.

SEPPT	Offre de services
Idewe Interleuvenlaan, 58 3001 Louvain	Renseignements par téléphone et présentation de l'offre : compris dans la cotisation forfaitaire. Séance d'information : travailleurs, personnel de direction, groupe-pilote : ½ jour ou 4 heures à 86,50 EUR/heure Accompagnement pour le sevrage tabagique : 10 séances de 2 heures = 10 demi-jours à 86,50 EUR/heure
Admb / Ikmo Dirk Martensstraat, 26/1 8200 Bruges	Accompagnement et soutien pour la mise en place d'une politique de prévention contre le tabagisme : 86,50 EUR/heure Programme de sevrage tabagique : 1.360 EUR : max. 12 participants
CBMT Av. Adolf Lacomblé, 52/7 1030 Bruxelles	Information au Comité PPT : inclus dans cotisation forfaitaire. Information, campagne de sensibilisation, plan par étapes, accompagnement de groupes, enquête, brochures : à la demande, à 86,5 EUR l'heure.
Arista Av. Henri Jaspar, 128 1060 Bruxelles	Présentation de l'offre et explication au comité PPT : inclus dans la cotisation forfaitaire. Formation, sensibilisation, enquête : à la demande, à 86,5 EUR l'heure. Programmes de sevrage tabagique : avec un partenaire extérieur.
MSR-Famedi Quai aux Pierres de Taille, 16 1000 Bruxelles	Soutien et accompagnement pour l'élaboration d'une politique concernant l'usage du tabac sur offre de prix. Programmes de sevrage tabagique : sur offre de prix.
Agathos-IID Rue de Lennik, 806 1070 Bruxelles	Présentation de la problématique au comité PPT (1h30) : gratuit Accompagnement d'un groupe pilote, enquête, campagne de sensibilisation : 86,5 EUR l'heure Session de sensibilisation au sevrage tabagique (1h30) : 86,5 EUR l'heure. Accompagnement du sevrage tabagique : 2 sessions de groupe d'une demi-journée pour 12 personnes maximum : 780 EUR. Possibilité d'accompagnement individuel à 86,5 EUR l'heure.
Securex Rue de Genève, 4 1140 Bruxelles	Accompagnement, campagnes : 332 EUR /jour Séances d'information : 380 EUR/ jour et 10 EUR par participant Enquête sur le sevrage tabagique : 1.450 EUR jusqu'à 100 travailleurs Accompagnement dans le cadre du programme de sevrage tabagique : 9 séances : 1.520 EUR Consultations individuelles pour le sevrage tabagique : séance d'information + 8 demi-jours, max. 10 participants : 2.805 EUR
Cesi Av. Konrad Adenauer, 8 1200 Bruxelles	Présentation du problème, enquête, sensibilisation collective, examen médical : sur demande, à 86,5 EUR l'heure. Accompagnement du sevrage : en collaboration avec un partenaire extérieur.
Intermédicale Rue De Villegas De Clercamp, 182 1853 Strombeek-Bever	Séminaire de sensibilisation (2h) : 404 EUR. Programme de sevrage tabagique : entretien avec la direction et les représentants du personnel, sensibilisation, programme d'accompagnement de six mois (sélection de candidats, 2 rencontres de groupes, 6 consultations individuelles) : 1347 EUR + 106 EUR par personne (maximum 12 personnes par groupe)
SPMT Quai Orban, 32-34 4020 Liège	Module de base : session d'information de 2h. Module 2 : assistance à la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière de tabagisme Module 3 : accompagnement du sevrage tabagique, par groupes (10 x 1h30) Prix à préciser dans un offre ; base : 86,5 EUR l'heure.

Provilis Boulevard Frère Orban, 5 5000 Namur	Modèle : accompagnement du sevrage tabagique, 8 sessions de 2h avec un psychologue : 1000 à 1500 EUR.
Simetra Rue Léopold, 22 6000 Charleroi	Information générale (1h30) : gratuit. Évaluation du problème : 510 EUR. Accompagnement du sevrage tabagique : 6 mois, dix personnes : 1250 EUR + 30 EUR par personne (contribution individuelle) Suivi individuel : 15 EUR par séance.
Sémisud Rue Fleurie, 2bte 7 6800 Libramont-Chevigny	Information et formation sur le tabagisme au travail.
Sémésotra Quai Andreï Sakharov, 30 7500 Tournai	Information et formation sur le tabagisme au travail.
Premed Tiensevest, 61 3010 Kessel-Lo	Premed propose un plan échelonné : inscription à l'ordre du jour, création d'un groupe de travail, analyse de la situation, élaboration d'un document, introduction d'une politique de prévention du tabagisme, évaluation de la politique, intégration de la politique de prévention du tabagisme dans le système dynamique de gestion des risques. Premed peut apporter son soutien à chaque phase. Tarif : sur la base d'une offre : 86,5 EUR/heure
Medimar Brouwersvliet, 33 bus 7 2000 Anvers	Aide à l'élaboration d'une politique : sessions d'information, programmes de sevrage tabagique, brochures, affiches : crédit « gestion des risques » ou 86,5 EUR l'heure.
Gedilo-IK Kunstlaan, 20 3500 Hasselt	Conférences pour les travailleurs, les employeurs, les fumeurs et les non-fumeurs : 86,50 EUR/heure Accompagnement dans le sevrage tabagique : 2.035 EUR pendant la journée, 2.544 EUR en soirée
Preved -Bewel Tramstraat, 59 9052 Zwijnaarde	Accompagnement de l'élaboration d'une politique anti-tabac : 86,5 EUR l'heure. Enquête : 750 EUR, + 10 EUR par travailleur au-delà de 30. Traitement des données formulation d'avis : 950 EUR, + 10 EUR par trav. Au-delà de 50. Campagne de sensibilisation : présentation (1h30) : 250 EUR Programme de sevrage tabagique : 5 sessions d'1h30 (max. 10 trav.) : 1250 EUR
Mediwet Hoenderstraat,33 9230 Wetteren	Programme de sevrage tabagique : 100 EUR par personne Boîte à outils : explication, informations et sensibilisation au sevrage tabagique : 86,5 EUR par boîte à outils Questionnaires : distribution et traitement des questionnaires : 85,5 EUR pour 10 questionnaires
Progecov Vogelmarkt, 11 9000 Gand	Session d'information, enquête, traitement des données, accompagnement du sevrage tabagique : demander offre.
Aprim Frankrijklei 64-66 2000 Anvers	Accompagnement d'un programme de sevrage tabagique : crédit « gestion des risques » ou à 86,5 EUR l'heure. Accompagnement de travailleurs qui souhaitent arrêter de fumer : idem.

2. Autres services proposant des conseils, des formations ou des interventions en entreprise

> LES CENTRES D'AIDE AUX FUMEURS

Les Centres d'Aide aux Fumeurs agréés (CAF) proposent des consultations individuelles et des réunions de soutien en groupe. Selon les centres, l'équipe est composée d'un(e) médecin, d'un(e) psychologue, d'un(e) diététicien(ne) ou encore d'un(e) kinésithérapeute. Les CAF sont coordonnés par le FARES (Fonds des affections respiratoires, Rue de la Concorde 56 - 1050 Bruxelles - 02/512.29.36 - <http://www.fares.be>)

Voici les CAF qui proposent des interventions en entreprise :

Bruxelles et Brabant

CAF de l'Hôpital Erasme - ULB

Route de Lennik 808 - 1070 Bruxelles - 02/555-34-20

CAF de l'Institut Bordet

Boulevard de Waterloo 121 - 1000 Bruxelles -

M. Bodo 02/541-33-15

CAF du Centre Hospitalier Bracops

Rue Docteur Huet 79 - 1070 Bruxelles - 02/556-13-05

Hainaut

CAF de Charleroi CHU de Charleroi - Hôpitaux du CPAS

Boulevard Paul Janson 92 - 6000 Charleroi - 071/92-29-01

CAF de l'Université de Mons

(Service d'Etude et de Prévention du Tabagisme asbl)

Rue de la Halle, 15 - 7000 Mons - 065/37-37-40

Namur

CAF de la Province de Namur

Rue Château des Balances 3 - 5000 Namur - 081/81-38-51

Liège

CAF de la Province de Liège

Institut Malvoz

Quai du Barbou 4 - 4020 Liège - 04/344-79-01

> L'ASBL SANTÉ ET ENTREPRISE

Santé & Entreprise propose, entre autres, des modules d'aide à la désaccoutumance au tabac, animés sur les lieux mêmes de l'entreprise et organisés pour des groupes de 6 à 12 personnes. Il s'agit de 9 séances de 90 minutes qui s'étalent sur 6 mois.

Santé & Entreprise ASBL, Avenue Jean Stobbaerts, 43 - 1030 Bruxelles Tél. et fax : 02/215.61.45 - courriel : santeentreprise.asbl@belgacom.net

3. Sources d'information sur la problématique du tabagisme

- > Le dossier sur le tabac de la fondation contre le cancer http://www.cancer.be/index.cfm?fuseaction=Content.DisplayCat&Category_ID=4E21BB2B-956B-49F4-B48DCBDE7D67BF4F&lang=FR
- > Le dossier du CRIOC sur le tabagisme : <http://www.oivo-crioc.org/textes/pdf/1272.pdf>
- > Le site du FARES (Fonds des affections respiratoires - <http://www.fares.be>), en particulier sa documentation en ligne : <http://www.fares.be/tabagisme/documenter/documenter.htm#docum>

4. Aide aux (groupes de) fumeurs qui souhaitent cesser de fumer

- > Sur l'internet, on trouve des sites dynamiques et bien documentés (méthodes, aide en ligne, brochures, etc.), en particulier : <http://www.stop-tabac.ch/fr/welcome.html>
<http://www.jarrete.qc.ca/>
http://www.cancer.ca/ccs/internet/standard/0,3182,3172_368202__langId-fr,00.html
<http://bebeanaitre.free.fr/>
- > Vous pouvez poser vos questions relatives au tabac et à l'arrêt tabagique en appelant la ligne d'aide téléphonique Tabac Stop (070 227 227) tous les jours ouvrables de 8 à 19 heures (0,174 EUR la minute). Vous pouvez également envoyer vos questions à : tabacstop@cancer.be.
C'est une initiative de la Fondation Belge contre le Cancer menée en collaboration avec le FARES.

Quelques conseils

Après une enquête auprès de plusieurs entreprises qui mènent déjà une politique concernant l'usage du tabac, nous avons retenu quelques conseils :

- > Il importe d'instaurer **un dialogue social** sur le thème de « l'usage du tabac au travail ». Imposer une interdiction générale de fumer dans toute l'entreprise sans tenir compte des travailleurs fumeurs peut être perçu comme une chasse aux sorcières contre les fumeurs. Certes, le tabac nuit à la santé mais interdire de fumer sans permettre aux intéressés de participer à la prise de décision, peut inciter les travailleurs à fumer en cachette, avec le risque de voir des travailleurs fumer dans des endroits dangereux.
- > Le tabagisme actif et passif nuit à la santé des travailleurs. Il n'est pas possible d'introduire du jour au lendemain dans une entreprise une politique concernant l'usage du tabac. Souvent, il est difficile de convaincre ses collègues des **effets néfastes du tabac**. Dans de nombreux cas, mettre en œuvre la nouvelle réglementation et introduire ce type de politique ne se fera pas sans encombre. La première phase rencontre souvent une forte opposition. Il faudra un certain temps pour que cette nouvelle situation soit acceptée.
- > Pour bénéficier d'un minimum de crédibilité, il est crucial que cette

politique soit menée et appliquée à tous les échelons de l'entreprise. Une politique qui impose au personnel subalterne de respecter strictement l'interdiction de fumer alors que la direction y déroge, est vouée à l'échec.

- > On peut mener une politique visant à décourager l'usage du tabac dans l'entreprise en se concentrant sur l'aspect **santé**.
- > On peut demander à l'entreprise **d'aider les fumeurs qui souhaitent arrêter** en intervenant dans les frais occasionnés par les cours pour le sevrage tabagique ou en prévoyant d'autres moyens. Exemple : une entreprise de Laarne permet aux travailleurs de consulter le médecin du travail-conseiller en prévention interne ou externe. Ils reçoivent des informations pour les aider à arrêter de fumer (Comment arrêter ? Moyens disponibles ?). Si le conseiller en prévention médecin du travail l'estime nécessaire, l'intéressé peut également consulter un psychologue. Le travailleur doit conserver les preuves de paiement de tous les médicaments et des autres frais. Après six mois de sevrage, l'employeur rembourse tous les frais. Actuellement, une vingtaine de travailleurs recourent à ce système et parmi eux 12 personnes ont réussi à arrêter de fumer.
- > Le tabagisme ne peut jouer aucun rôle lors du recrutement de nouveaux travailleurs dans l'entreprise. Le nouveau travailleur doit bien entendu être informé de l'interdiction de fumer et de la politique menée pour lutter contre le tabagisme.



- > Si l'employeur prévoit un fumoir, il faut veiller à ce que les collègues non-fumeurs ne soient pas lésés. On peut également prévoir des espaces exempts de fumée de tabac pour leur permettre de s'accorder une pause.
- > Si l'employeur prévoit un fumoir ou permet de fumer à l'extérieur, veillez à ce que soient précisés les moments où il est permis de fumer et la fréquence des pauses.
- > On estime à 5 ou 6 minutes le temps nécessaire pour fumer une cigarette. Cette interruption peut parfois susciter des frictions entre les travailleurs, les travailleurs non-fumeurs ne se sentant pas traités de façon équitable parce qu'ils travaillent plus pour le même salaire. Limiter les pauses « tabac » à certains moments pendant les heures de travail, comme les pauses officielles (repas, pause café ou autres) peut constituer une solution qui convienne tant aux fumeurs qu'aux non-fumeurs.
- > Autre possibilité pour les pauses « tabac » : inciter les fumeurs à « dépointer » lorsqu'ils prennent des pauses « tabac » supplémentaires (en dehors des pauses officielles). Il faut veiller ici aussi à ce que les travailleurs ne se sentent pas lésés : les fumeurs ne doivent pas avoir le sentiment d'être traités de façon inéquitable parce qu'ils sont obligés de « dépointer » pour bénéficier d'une pause supplémentaire, tandis que les non-fumeurs par exemple ne sont pas tenus de le faire pour prendre une pause café supplémentaire. Autoriser des pauses « tabac » supplémentaires peut aussi constituer une mesure temporaire, progressivement supprimée.
- > On commercialise aussi des cabines spéciales qui répondent aux critères du fumoir. Les entreprises peuvent les louer, par exemple si elles n'ont pas la possibilité d'aménager un fumoir séparé (elles peuvent également les acheter, mais la plupart des entreprises les louent parce qu'un contrat d'entretien est prévu avec la location). Ces cabines sont régulièrement entretenues. Vous trouverez davantage d'informations concernant ces cabines sur le site www.smokefreesystems.be. Il existe plusieurs tailles de cabines (en fonction du nombre de personnes qui fument simultanément). Le prix de location s'élève à environ 0,70 EUR par fumeur et par jour ouvrable. Ce n'est donc pas la solution la moins chère.

Annexe

Arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac

RAPPORT AU ROI

Le projet d'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté est une partie du plan fédéral de lutte contre le tabagisme.

Dans le prolongement du droit à un climat social exempt de fumée de tabac, ce projet veut aborder la fumée de tabac dans l'air ambiant dans les espaces de travail. Imposer le droit à un espace de travail exempt de fumée de tabac n'est pas si évident qu'il paraît.

Les dispositions du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) garantissent insuffisamment un espace de travail exempt de fumée de tabac.

Du fait de l'évolution sociale générale dans le domaine de l'usage du tabac et compte tenu des exigences sans cesse plus sévères à l'égard de l'exposition à la fumée de tabac sur les lieux de travail par considération pour la qualité, la sécurité et la santé, nous avons remplacé les principes actuels de courtoisie envers les personnes qui fument au travail par une approche plus précise axée sur l'interdiction de l'usage du tabac.

Cet arrêté instaure le droit à un espace de travail et des équipements sociaux exempts de fumée de tabac.

L'interdiction de fumer dans l'espace de travail a été introduite pour donner fond et forme à ce droit.

La possibilité de fumer est restreinte aux locaux qui ne sont pas des espaces de travail et qui sont explicitement destinés à cet effet. L'éventualité d'un fumoir ne crée pas un droit à de tels locaux.

Fumer dans un espace fumoir ne peut être autorisé qu'en accord avec le personnel.

L'interdiction de fumer ne s'applique pas aux travaux à ciel ouvert.

L'interdiction de fumer prévue dans ce projet d'arrêté royal ne s'applique pas dans le secteur horeca où le public est autorisé à fumer. L'interdiction de fumer s'applique bien dans tout autre lieu du secteur horeca, par exemple les cuisines, entrepôts, blanchisseries et autres lieux semblables.

Commentaire par article :

Article 1er. Cet article définit le champ d'application.

Art. 2. Le point 1 de cet article ne prévoit qu'une exception à un espace de travail exempt de fumée de tabac dans les lieux fermés destinés au public des établissements du secteur horeca où il est permis de fumer.

Le point 2 est une exception à l'interdiction de fumer pour les lieux fermés, qui peuvent être considérés comme des espaces privés, dans les institutions de services sociaux comme les maisons de repos, les établissements de soins, les résidences-services, les cliniques psychiatriques, les institutions pour des personnes handicapées et pour

l'aide spéciale à la jeunesse et les prisons où les résidents et non-résidents peuvent fumer sous certaines conditions qui sont fixées par ces institutions et qui leur sont spécifiquement destinées.

Le point 3 prévoit une exception pour les habitations privées. Mais, cette exception ne vaut pas dans les espaces de ces habitations qui sont exclusivement destinés à un usage professionnel et où un employeur occupe des travailleurs, comme par exemple un atelier de couture ou un atelier de menuiserie à l'intérieur d'une habitation privée.

Art. 3. Cette disposition définit les concepts espace de travail, équipements sociaux et espace fumeur.

Les lieux fermés dans l'entreprise comprennent outre les lieux de travail, le hall d'entrée, les escaliers, les ascenseurs, les espaces de communication, les couloirs, les parkings fermés.

Le garage, par exemple, est un espace ouvert dans l'entreprise.

L'espace de travail inclut aussi les lieux de travail en dehors de l'entreprise comme par exemple les chaînes de montage, les cabines de camions, camionnettes, voitures de service.

L'espace de travail à ciel ouvert ne relève pas de l'interdiction de fumer, par exemple la cour intérieure.

Art. 4. Il donne au travailleur le droit à un espace de travail et des équipements sociaux exempts de fumée de tabac. Le travailleur a droit à un air exempt de fumée de tabac là où il est occupé.

Art. 5. Il est indiqué de quelle façon l'employeur doit garantir ce droit.

Cet article contient l'interdiction de fumer dans les espaces de travail et prévoit la possibilité de permettre de fumer uniquement dans un fumeur.

Une telle autorisation ne peut être donnée qu'après concertation avec le personnel.

A ce sujet, il est signalé que la possibilité d'un espace fumeur ne crée pas un droit à un espace fumeur.

De plus, dans les entreprises où aucune concertation n'est organisée, l'interdiction de fumer s'applique sans restriction.

Cet article prévoit également que le moyen de transport collectif du et vers le lieu de travail soit exempt de fumée de tabac.

Art. 6. Au point 1, il est stipulé que l'employeur doit veiller à ce que toutes les personnes qui, en quelque qualité que ce soit, pénètrent dans l'entreprise, respectent le droit des travailleurs à un environnement de travail exempt de fumée de tabac.

Art. 7. Les articles 4, 5 et 6 n'entreront en vigueur que le 1er janvier 2006, mais l'employeur a déjà avant le 1er janvier 2006 l'obligation de limiter l'usage du tabac.

Il est obligé de mettre en place une politique globale de restriction de l'usage du tabac dans le cadre du système dynamique de gestion des risques.

De ce fait, la concertation avec le personnel est indépendante de la concertation au sujet des lieux où on peut encore fumer après le 1er janvier 2006.

L'employeur n'est pas obligé, dans le prolongement de cet arrêté, de supporter les frais qu'entraîne pour un travailleur l'arrêt du tabac.

L'employeur n'est pas obligé, dans le prolongement de cet arrêté, d'organiser des actions de sensibilisation et d'information, ni de développer des programmes d'assistance directe pour arrêter de fumer, ni de donner de l'information aux travailleurs sur les institutions spécialisées dans ce domaine.

Art. 8. L'article 148decies 2. 2bis du RGPT relatif à l'usage du tabac est abrogé étant donné que le présent arrêté introduit une nouvelle approche.

Art. 9. Cet article donne à l'arrêté une place dans la structure du Code.

Art. 10. L'objectif de cet article est de fixer deux dates distinctes d'entrée en vigueur.

Selon cet article, l'arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'arrêté royal aura été publié au Moniteur belge.

Ce court délai ne s'applique pas aux articles 4, 5 et 6. Cela implique que l'interdiction de fumer, la possibilité d'un fumeur et les informations à ce sujet à des tiers entrent en vigueur le 1er janvier 2006.

Les employeurs ont ainsi le temps de prendre des mesures et les travailleurs de se préparer à l'interdiction de fumer.

La Ministre de l'Emploi,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE

19 JANVIER 2005. - Arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment l'article 4, § 1er, modifié par les lois des 7 avril 1999 et 11 juin 2002;

Vu le Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent des 11 février 1946 et 27 septembre 1947, notamment l'article 148decies 2. 2bis, inséré par l'arrêté royal du 31 mars 1993;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, donné le 27 février 2004;

Vu l'avis 37.764/1 du Conseil d'Etat, donné le 18 novembre 2004, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'aux personnes y assimilées, visés à l'article 2, § 1er, 1°, a) à d) et 2°, de la loi du 4

août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 2. Le présent arrêté ne s'applique pas :

1° dans tous les lieux fermés où sont présentées à la consommation des denrées alimentaires et/ou des boissons et où il est autorisé de fumer, en application des articles 2, § 2, et 3, § 1er, de l'arrêté royal du 15 mai 1990 portant interdiction de fumer dans certains lieux publics;

2° dans les lieux fermés de toutes les institutions de services sociaux et des prisons, qui sont à considérer comme des espaces privés, et où les résidents et non-résidents peuvent fumer sous les conditions qui leur sont fixées;

3° dans les habitations privées, à l'exception des espaces destinés exclusivement à un usage professionnel et où des travailleurs sont occupés.

Art. 3. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° la loi : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° espace de travail :

a) tout lieu de travail, qu'il se trouve dans une entreprise ou un établissement, ou en dehors de ceux-ci, et qu'il se trouve dans un espace ouvert ou fermé, à l'exception de l'espace à ciel ouvert;

b) et tout espace ouvert ou fermé dans l'entreprise ou l'établissement, où le travailleur a accès;

3° équipements sociaux : les installations sanitaires, le réfectoire et les locaux destinés au repos ou destinés aux premiers soins;

4° fumeur : local où il est autorisé de fumer et qui est exclusivement destiné à cet effet;

5° le Comité : le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi.

Art. 4. Tout travailleur a le droit de disposer d'espaces de travail et d'équipements sociaux exempts de fumée de tabac.

Art. 5. § 1er. L'employeur interdit de fumer dans les espaces de travail, les équipements sociaux, ainsi que dans les moyens de transport qu'il met à la disposition du personnel pour le transport collectif du et vers le lieu de travail.

§ 2. Par dérogation à l'interdiction visée au § 1er, il est possible de prévoir un fumeur dans l'entreprise, après avis préalable du Comité.

Ce fumeur est efficacement ventilé.

Le règlement d'accès à ce fumeur pendant les heures de travail est fixé après avis préalable du Comité.

Ce règlement ne peut pas causer d'inégalité de traitement entre les travailleurs.

Art. 6. L'employeur prend les mesures nécessaires pour veiller à ce que les tiers qui se trouvent dans l'entreprise soient informés des mesures qu'il applique en vertu du présent arrêté.

Art. 7. § 1er. Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des articles 4, 5 et 6 du présent arrêté, l'employeur met en place une politique globale de restriction de l'usage du tabac dans les espaces de travail et les équipements sociaux, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques.

§ 2. La politique globale visée au § 1er :

1° fixe les mesures nécessaires pour restreindre l'usage du tabac dans les espaces de travail et les équipements sociaux, ainsi que leurs modalités d'application, et prend, si nécessaire, les dispositions matérielles complémentaires afin d'éliminer les nuisances dues à la fumée de tabac dans l'air ambiant;

2° est portée à la connaissance de tous les travailleurs.

Art. 8. L'article 148decies 2. Zbis du Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent des 11 février 1946 et 27 septembre 1947, inséré par l'arrêté royal du 31 mars 1993, est abrogé.

Art. 9. Les dispositions des articles 1er à 7 constituent la section II du chapitre I du titre III du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants :

1° « Titre III. - Lieux de travail. »;

2° « Chapitre 1er. - Exigences fondamentales. »;

3° « Section II. - Protection des travailleurs contre la fumée de tabac ».

Art. 10. Le présent arrêté entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au Moniteur belge, à l'exception des articles 4, 5 et 6 qui entrent en vigueur le 1er janvier 2006.

Art. 11. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 janvier 2005.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,

Mme F. VAN DEN BOSSCHE

Vous pouvez consulter le commentaire thématique de l'AR du 19 janvier 2005 concernant la protection des travailleurs contre la fumée de tabac sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans le module Réglementation, Bien-être au Travail (www.meta.fgov.be).

Notes

(1) Références au Moniteur belge :

Loi du 4 août 1996, Moniteur belge du 18 septembre 1996.

Loi du 7 avril 1999, Moniteur belge du 20 avril 1999.

Loi du 11 juin 2002, Moniteur belge du 22 juin 2002.

Arrêté du Régent du 11 février 1946, Moniteur belge des 3 et 4 avril 1946.

Arrêté du Régent du 27 septembre 1947, Moniteur belge des 3 et 4 octobre 1947.

Arrêté royal du 31 mars 1993, Moniteur belge du 26 mai 1993.



Treize questions et réponses sur...

La nouvelle réglementation
sur l'usage du tabac au travail