Le règlement intérieur peut-il préciser l'interdiction de fumer ou vapoter ?

Réponse courte

Le **règlement intérieur** peut préciser l'**interdiction de fumer** ou **vapoter**. L'employeur a la possibilité d'insérer une **clause explicite** à ce sujet, couvrant l'ensemble des **locaux de l'entreprise** et les **véhicules de service**, tout en définissant éventuellement des **zones extérieures tolérées**, sous réserve du respect des **distances légales**.

Cette interdiction doit être clairement formulée, **affichée de manière visible** et portée à la connaissance de tous les salariés. Le règlement intérieur doit également prévoir les **sanctions applicables** en cas de non-respect, dans le respect du principe de **proportionnalité** et de la **procédure disciplinaire**.

Définition

Le **règlement intérieur** est un document écrit élaboré par l'employeur, qui fixe les règles applicables en matière d'**organisation**, de **discipline**, d'**hygiène** et de **sécurité** au sein de l'entreprise. Il s'impose à l'ensemble des salariés et complète les **dispositions légales** et **conventionnelles** en vigueur.

L'**interdiction de fumer** ou de **vapoter** désigne la prohibition de l'usage du **tabac** ou de **dispositifs électroniques de vapotage** dans les locaux ou sur les **lieux de travail**, afin de protéger la **santé des travailleurs** et de respecter les **obligations légales** en matière de sécurité.

Conditions d’exercice

L'interdiction de fumer dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif est prévue par la loi modifiée du 11 août 2006 relative à la lutte contre le tabagisme. Cette interdiction s'applique à tous les espaces de travail, y compris bureaux partagés, salles de réunion, couloirs, sanitaires et espaces de restauration.

Le vapotage est assimilé à l'acte de fumer dans ce contexte, conformément à la législation luxembourgeoise. L'employeur est tenu de faire respecter cette interdiction et peut la rappeler ou la préciser dans le règlement intérieur, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés.

Modalités pratiques

L'employeur peut insérer dans le règlement intérieur une clause interdisant explicitement de fumer ou de vapoter dans l'ensemble des locaux de l'entreprise, y compris les véhicules de service. Il peut également définir les zones extérieures où cette pratique est tolérée, sous réserve du respect des distances minimales prévues par la loi (au moins 2 mètres des entrées, fenêtres et bouches d'aération des bâtiments).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'interdiction doit être clairement formulée, affichée de manière visible et portée à la connaissance de tous les salariés. Le règlement intérieur doit également prévoir les sanctions applicables en cas de non-respect, dans le respect du principe de proportionnalité et de la traçabilité des mesures disciplinaires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le règlement intérieur la portée de l'interdiction (espaces concernés, horaires, modalités d'accès aux zones fumeurs) et les conséquences disciplinaires en cas de manquement. L'employeur doit informer et sensibiliser régulièrement le personnel sur les risques liés au tabagisme et au vapotage, ainsi que sur les obligations légales applicables.

La mise à disposition d'espaces extérieurs dédiés, conformes à la réglementation, contribue à la prévention des litiges et à la protection de la santé des salariés. Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à la rédaction ou à la modification du règlement intérieur sur ce point, conformément à l'obligation de consultation prévue par le Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 11 août 2006	Lutte contre le tabagisme (articles 2, 3, 4 et 5)
Article L.312-1 du Code du travail	Obligation de sécurité et de santé de l'employeur
Article L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Article L.124-11 du Code du travail	Procédure disciplinaire et traçabilité

L'absence de mention explicite de l'interdiction de fumer ou de vapoter dans le règlement intérieur ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de faire respecter cette interdiction. Toutefois, une rédaction claire et détaillée dans le règlement intérieur facilite l'application des mesures disciplinaires, garantit la traçabilité des décisions et limite les contestations.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.