



La loi Evin est-elle transposable aux filiales des entreprises françaises à l'étranger ?

Rubrique : questions-réponses - Date : lundi 21 mars 2011

Bonjour,

Je suis secrétaire du CHSCT d'une PME française.

Nous avons de nombreux chantiers situés à l'étranger dans différents pays.

Je voulais savoir si la loi française sur l'interdiction de fumer s'applique aux travailleurs, français et étrangers, dans les bungalows à usage de bureaux que nous avons sur ces chantiers ou si nous devons suivre les lois locales.

Si la loi française s'applique, comment la faire respecter ?

Merci pour votre réponse.

Réponse :

Tout d'abord, il conviendra de définir le ou les pays d'accueil de vos salariés, puis de vérifier le type de contrat établi pour les salariés français d'une part, et ceux confiés aux autochtones d'autre part.

- statut d'expatriation ou de détachement ? Ces deux notions, juridiquement distinctes ont des incidences au regard du [droit du travail](#)
- Il sera aussi important de se référer à la [Directive Européenne communautaire n°96/71 CE du 16 décembre 1996](#) qui définit le détachement du salarié dans le cadre d'une prestation de services internationale.
- Si ces chantiers se déroulent dans des pays possédant une législation interdisant le tabac dans les lieux publics et sur les lieux de travail, elle devra être [appliquée](#) dans les conditions prévues par ce pays.
- Si les chantiers de l'entreprise sont dans un pays, hors Europe et sans législation anti-tabac, le chef d'entreprise pourra faire appliquer l'interdiction de fumer sur ces chantiers, le règlement intérieur de l'entreprise et sa convention collective, tout en prenant en compte et en respectant le droit du travail du pays concerné.