



Application de la loi Evin sur les lieux de travail

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 29 octobre 2003

Bonjour, les instances représentant du personnel disposent de quel moyen pour appliquer la loi contre le tabagisme, lorsque les contrevenants ne veulent en aucun cas tenir compte des recommandations et interdictions. Peuvent elles se porter partie plaignante, auprès des tribunaux, de l'inspection du travail ?

Merci

Réponse :

Le pouvoir disciplinaire repose entre les mains du chef d'entreprise. Votre rôle, détaillé aux articles R. 3511-5 et R.3511-6 du code de la santé publique, consiste à donner votre avis ou éventuellement en référer à l'inspection du travail si ces articles ne sont pas respectés.

Si cela n'est pas encore fait, votre action doit tendre à faire intégrer dans le règlement intérieur les interdictions de fumer contenues dans le code de la santé publique ainsi que les sanctions en cas d'infraction. L'inspecteur du travail ne peut, en effet, se préoccuper que des irrégularités dans l'application du code du travail et du règlement intérieur.

La fumée étant un polluant spécifique selon la définition de l'article R.232-5-1 du code du travail, l'inspecteur du travail a donc vocation à exiger de l'employeur qu'il respecte les articles R.232-5 à R.232-5-13 du dit code du travail.

Votre rôle, bien compris, vous permet dans un premier temps d'alerter le médecin du travail en le mettant devant ses responsabilités déontologiques et ses obligations découlant des articles R.3511-5 et 6 du code de la santé publique.

Signalez ensuite à votre employeur votre souci de voir respectés le code de la santé publique et le code du travail. Suggérez, si cela n'est pas fait l'intégration dans le règlement intérieur. Vous devriez obtenir rapidement satisfaction. Pour avoir plus de poids, n'hésitez pas à impliquer DNF dans cette démarche.

Si rien ne se passe, vous aurez créé les conditions favorables à l'intervention de l'inspection du travail qui pourra à la fois faire respecter le code du travail (R.232-5), éventuellement le règlement intérieur et le code de la santé publique car, en ne le respectant pas, l'employeur aura fait entrave au fonctionnement de votre instance. Vous pouvez, à tout moment, demander à DNF une aide ponctuelle au cours de cette démarche.

Si, enfin, ce processus ne fonctionnait pas, reprenez contact avec nous pour mettre en place une procédure pénale et/ou civile.