



Rôle du CHSCT dans l'application de la loi EVIN

Rubrique : questions-réponses - Date : jeudi 13 septembre 2001

Bonjour,

Dans le cadre de ma mission de secrétaire du CHSCT, il me serait utile de connaître les mesures à prendre afin de faire appliquer la loi anti-tabac et d'assurer la protection des non-fumeurs dans mon entreprise implantée à Paris comprenant une cinquantaine de salarié(e)s. Il n'existe pas de plan d'aménagement à proprement parler (avec un espace fumeurs) puisque nos locaux ne le permettent pas a priori. En revanche, la Direction a regroupé, au sein de chaque service, les fumeurs (minoritaires) entre eux dans des bureaux où ils sont autorisés à fumer mais n'a réussi à faire respecter cette loi que partiellement. En effet, c'était sans compter sur certaines têtes brûlées qui s'obstinent à ne pas vouloir respecter leurs collègues non-fumeurs et les restrictions données : ne pas fumer dans les lieux communs (couloirs, réunions...), fermer les portes de leurs bureaux et aérer régulièrement ces locaux.

Les notes de service diffusées ne font aucun effet sur ces personnes et la Direction a même omis de rediffuser une note de service plus restrictive après la dernière réunion du CHSCT.

Nous sommes donc arrivés dans une situation de blocage malgré nos efforts de conciliation, tolérance, consensus... A ce stade, je souhaiterais savoir quelles sont les autres possibilités d'action(s).

Merci de votre réponse. Avec mes meilleures salutations. Dragana D.

Réponse :

Le rôle du CHSCT est très important dans cette situation. En effet, la loi est claire :

- Le décret 92-478, article 1 interdit de fumer dans les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. Cette règle s'applique à tous les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble du personnel (article 4).
- Pour les autres locaux, "l'employeur établit, après consultation du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut des délégués du personnel, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Ce plan est actualisé en tant que de besoin tous les deux ans (article 4)

Le CHSCT a pour mission de signaler à la direction toutes les situations qui mettent en péril les conditions de travail des salariés, notamment lorsque les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité ne sont pas respectées. Dans le cadre de l'entreprise régie par le code du travail, le pouvoir disciplinaire est détenu par le chef d'entreprise. L'existence d'un registre officiel des décisions prises en réunion du CHSCT est obligatoire.

Votre rôle, bien compris, consiste donc à signaler le problème, veiller à ce qu'ils soient consignés dans le registre en même temps que les décisions prises pour y remédier. Si ces décisions ne sont pas mises en application, vous devez

le signaler rapidement et par écrit à la direction, puis, si nécessaire, en référer à l'inspection du travail dont les coordonnées figurent obligatoirement sur les tableaux d'affichage destinés au personnel, notamment dans les vestiaires. Vous aurez, préalablement, informé et pris l'avis du médecin du travail avec lequel il est très important d'adopter une identité de vue sur le sujet.

A l'image des syndicats qui prônent souvent la tolérance réciproque entre fumeurs et non-fumeurs, ce qui est une aberration, l'inspection du travail a souvent adopté des positions équivoques par rapport à l'application de la loi EVIN ; il est arrivé que l'inspecteur du travail refuse de donner suite à une plainte individuelle au prétexte que le code du travail ne faisait pas référence à la loi EVIN. L'arrêt rendu le 22/06/1994 par le T.A., celui du 18 mars 1998 rendu par le Conseil d'État et la Circulaire du 18 juin 1999 du ministre du Travail ne permettent plus cette interprétation. Par ailleurs, il serait étonnant que l'inspection du travail ne soit pas plus attentive à la plainte motivée d'un CHSCT qu'à celle, souvent trop agressive et pas assez argumentée, d'un individu.