



pas à pas vers une entreprise sans tabac

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 31 janvier 2007

Bonjour,

Ma société mène une campagne de sensibilisation anti tabac. Nous souhaitons accompagner les salariés désirant arrêter de fumer et prendre en charge financièrement une partie du traitement sur justificatif (ordonnance, facture...). Un suivi est donc nécessaire. Ma question est la suivante : Dans quelle mesure un employeur est en mesure de suivre le traitement thérapeutique de ses salariés sans que cela soit une atteinte au droit individuel ? Merci de votre réponse

Réponse :

- C'est quelque chose qui est fait couramment. En pratique il y a plusieurs modalités possibles :
- soit le salarié va directement à la pharmacie avec l'ordonnance faite par le tabacologue qui le suit dans le cadre de l'entreprise ; si la prise en charge est de 50 %, le pharmacien ne fait régler que 50 % du coût et envoie un récapitulatif de ce qui a été délivré, chaque mois à l'entreprise qui règle à hauteur des 50 % restants. Cela est possible quand c'est une entreprise avec une pharmacie proche qui a accepté ces conditions commerciales.
- Dans le cas contraire, il n'y a pas d'autre solution que de donner l'ordonnance qui ne comporte exclusivement que les substituts nicotiques. Cela ne soulève jamais de problème, les substituts sont utilisées sur le temps de travail et cela ne trahit donc aucun secret médical et ne peut constituer une atteinte au droit individuel. L'employeur ne peut rembourser qu'avec un justificatif.
- Cette inquiétude serait totalement effacée si le projet de chèque anti tabac, à l'image du chèque repas, venait à se concrétiser.