

Un air sans fumée soufflera-t-il sur les entreprises suisses?

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



TABAC AU TRAVAIL

Une nouvelle loi contre la fumée passive est en consultation devant le Parlement fédéral. La problématique est dans l'air du temps...

Au sein des entreprises et dans les établissements publics, deux tendances se dessinent: protéger les non-fumeurs d'un côté, quitte à stigmatiser les accros à la nicotine, ou alors miser sur la liberté de chacun, au risque d'exposer certains à la fumée passive.

Les cantons du Tessin et de Soleure ont adopté des lois interdisant la fumée, notamment dans les bars et les restaurants. Genève pourrait les rejoindre à la fin de ce mois. Enfin, une initiative populaire vaudoise contre la fumée doit être soumise au peuple avant le 9 janvier 2009. Mais qu'en est-il au niveau fédéral? Quelle est la situation au sein des entreprises?

■ **QUELLE PROTECTION POUR LES NON-FUMEURS?** Pour l'heure, le Code des obligations et la loi sur le travail obligent l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs. Cette obligation englobe les questions de tabagisme passif. De manière plus précise, l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail prévoit que les tra-



MANIE Pour un employé habitué à pouvoir fumer durant la journée, y compris en exerçant son activité, le passage à un environnement sans tabac peut être difficile.

vailleurs non-fumeurs ne doivent pas être incommodés par la fumée des autres.

Une employée de bureau pourra par exemple demander et obtenir, en s'adressant à la juridiction des Prud'hommes si nécessaire, que la fiduciaire où elle travaille soit un endroit non-fumeur, moyennant l'aménagement d'un fumoir. Toutefois, certaines structures n'ont pas la possibilité de réserver un

espace aux fumeurs, notamment en raison des coûts que cela engendrerait. Face à une telle hypothèse, une interdiction totale peut être exigée dans les locaux de l'entreprise. Cette interdiction ne pourra toutefois pas déployer ses effets en plein air.

■ **LES VIEILLES HABITUDES ONT LA VIE DURE** Une problématique connexe est celle des entreprises où la cigarette a été

tolérée durant de nombreuses années. Pour un employé habitué à pouvoir fumer durant la journée, y compris en exerçant son activité, la transition peut être difficile.

Toutefois, autoriser les employés fumeurs à se déplacer plusieurs fois durant la journée de leur temps de pause viole l'égalité de traitement. En effet, dans une telle situation, les employés

non-fumeurs bénéficieront de moins de temps de pause que leurs collègues adeptes de la cigarette. En conséquence, cette option ne saurait être mise en place. En revanche, exiger que les travailleurs qui souhaitent fumer le fassent uniquement lors des pauses respecte à la fois la liberté de fumer et l'égalité entre travailleurs.

■ **RESTAURANTS, BARS OU DISCOTHÈQUES: ACCROS À LA**

NICOTINE? Si la cause des non-fumeurs est à la mode, elle a du mal à faire sa place dans les lieux publics, tels que restaurants, bars ou encore discothèques. Et pourtant: les travailleurs les plus touchés par la fumée passive sont précisément ceux engagés dans ce type d'établissements publics.

Cependant, en pratique, les obligations incombant aux propriétaires de ces lieux sont très difficiles à respecter. Obliger un restaurant, un bar ou encore une discothèque à devenir entièrement non-fumeur pourrait lui enlever une partie importante de sa clientèle.

■ **UN PROJET AMBITIEUX, MAIS...** Début octobre 2007, le Conseil national a planché sur un projet de loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif. Le projet initial proposait d'interdire totalement la cigarette dans les «espaces fermés accessibles au public ou qui servent de lieu de travail».

Ce projet n'a pas fait l'unanimité. Une réglementation nettement moins sévère a été proposée. Cette version du projet prévoit que les établissements publics pourront obtenir, sous certaines conditions, un «permis cantonal» les autorisant à rester fumeurs.

Le Conseil national a choisi de suivre cette voie et une commission parlementaire du Conseil des Etats s'est déjà ralliée à ce projet. Un air enfumé continuera vraisemblablement à souffler sur certaines entreprises suisses. ■

Prochaine chronique, jeudi 7 mars: «Piercing, tatouages et tenues sexy au travail»

www.droitactif.ch

OFFRES D'EMPLOI

24 Spécial horlogerie

Pour des Manufactures horlogères de renom, nous vous recherchons :

CONSTRUCTEUR MOUVEMENTS

Expérience réussie dans la construction de mouvements.

DESSINATEUR/CONSTRUCTEUR

Expérience réussie en horlogerie. Maîtrise du logiciel ProE.

HORLOGERS

CFC/CAP d'horloger

EMBOITEUR/EMBOITEUSE

Expérience réussie dans l'emboîtement complet.

SERTISSEUR BAGUETTES

Expérience réussie en horlogerie ou bijouterie.



Emplois temporaires et fixes
022 307 12 12

Rte de St Julien 7, CP 1366, 1227 Carouge
info@oneplacement.com



VACHERON CONSTANTIN

Manufacture Horlogère. Genève, depuis 1755.

Nous recherchons pour notre Manufacture et Siège de Genève :

HORLOGERS COMPLICATIONS / HORLOGERS SAV

Vous êtes au bénéfice d'un CFC d'horloger ou d'une formation jugée équivalente, ainsi que de 5 ans d'expérience au sein d'un atelier de service après vente, de complications ou de spécialités horlogères au sein d'une manufacture haut de gamme.

Minutieux, précis et autonome, vous aimez travailler en équipe et partager vos connaissances.

Nous vous offrons une formation interne sur nos produits et calibres, un environnement de travail stimulant et performant, ainsi que les prestations sociales d'une grande entreprise et d'un groupe international.

Ce poste s'adresse sans distinction au personnel féminin ou masculin. Si vous correspondez au profil, nous vous invitons à envoyer votre dossier de candidature accompagné des documents usuels, à l'adresse suivante :

VACHERON CONSTANTIN
Branch of Richemont International SA
Chemin du Tourbillon 10 - Case postale 95
1228 Plan-les-Ouates
suisse.carriere@vacheron-constantin.com



ROLEX

Figure de proue de l'industrie horlogère suisse, Rolex est aujourd'hui synonyme d'excellence et de prestige dans le domaine du luxe où tradition et innovation vont de pair.

Dans le cadre du développement de ses nouveaux produits, Rolex souhaite renforcer ses équipes :

d'Horlogers(ères)

(au bénéfice d'un CFC ou équivalent)

Au sein de ses départements : Production, Recherche et Développement, S.A.V.

Si vous souhaitez mettre votre goût de l'excellence au service d'un produit de qualité mondialement connu et d'une fiabilité confirmée,

Si vous voulez exercer vos compétences dans un environnement innovant et de haute performance technologique,

Si vous partagez nos priorités en faveur de l'esprit d'équipe dans un climat de travail convivial,

merci de bien vouloir adresser vos offres de services accompagnées des documents usuels à :

ROLEX SA
A l'att. de Mme A. Strack-Perdrix et M. G. Cavagna
Ressources Humaines
3-7, rue François-Dussaud
1211 Genève 26
rh@rolex.com

ROLEX.COM

LA PLATEFORME
CONSULTATION CONJUGALE VAUD

0840 860 860