

Impression personnalisée

&lt;&lt; Retour

GESTION DU PERSONNEL

# Dispositions de la loi Santé propres au monde du travail

La loi de modernisation de notre système de santé vient d'être publiée au Journal officiel. Ses dispositions s'appliquent à compter du 28 janvier 2016, sauf lorsqu'un décret d'application est nécessaire. Les dispositions qui intéressent les employeurs concernent l'interdiction de vapoter au travail, les autorisations d'absence des salariés aidés médicalement à procréer et la médecine du travail.

## Interdiction de vapoter au travail

**Principe général d'interdiction de fumer.** Depuis plusieurs années, il est interdit de fumer dans les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail (c. santé pub. [art. L. 3511-7](#) et [R. 3511-1](#)). Sont concernés tant les lieux collectifs (bureaux, open space, salles de réunion, salles de repos, etc.) que les bureaux individuels (circulaires des 24, 27 et 29 novembre 2006, JO 5 décembre).

L'employeur peut néanmoins décider de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs en respectant des normes spécifiques et en consultant le CHSCT (à défaut, les délégués du personnel) et le médecin du travail (c. santé pub. [art. R. 3511-2](#) à [R. 3511-6](#)).

**Usage de la cigarette électronique interdit.** - La loi de modernisation de notre système de santé (loi [2016-41](#) du 26 janvier 2016, art. 28, JO du 27) ajoute à l'interdiction de fumer, l'interdiction de vapoter dans (c. santé pub. [art. L. 3511-7-1](#) nouveau) :

- les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif ;
- les moyens de transport collectif fermés ;
- les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs.

Un décret précisera les conditions d'application de cette disposition.

La formulation employée, « lieux de travail fermés et couverts à usage collectif », peut laisser planer le doute sur les bureaux individuels. Mais si l'on se réfère à l'interdiction plus classique du tabac, la proximité des termes employés devrait conduire à la même solution, à savoir l'interdiction de vapoter dans les bureaux individuels.

**Aucune obligation de créer des espaces de vapotage.** - Les employeurs n'ont pas l'obligation de créer d'espace spécifique permettant aux salariés de vapoter. Un décret précisera les caractéristiques d'un tel emplacement, si l'employeur souhaite en mettre en place.

En l'absence d'un tel espace, les salariés concernés devront donc, le cas échéant, rejoindre leurs collègues fumeurs à l'extérieur de l'entreprise pour une pause « cigarette ».

---

**À noter :** Le projet de loi prévoyait la mise en place d'emplacements réservés au vapotage sur les lieux de travail. Une telle éventualité ayant causé de vifs remous lors des débats parlementaires compte tenu de la charge financière que cela aurait impliqué pour les entreprises, cette partie du texte a finalement été supprimée.

---

## Droit d'absence pour la procréation assistée

**S'absenter pour effectuer certains actes médicaux.** - La loi Santé crée un nouveau droit d'absence spécifique. Elle permet aux femmes cherchant à concevoir un enfant dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation de s'absenter de leur lieu de travail pour effectuer les actes médicaux nécessaires à chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Ce droit d'absence s'applique aussi, pour 3 examens médicaux, au conjoint salarié ou à la personne avec laquelle la salariée est pacée ou vie maritalement (loi art. 87 ; c. trav. [art. L. 1225-16](#) modifié).

**Effet de ces absences.** - Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (voir c. trav. [art. L. 1225-16](#)).

**À noter :** Jusqu'à présent l'employeur était seulement tenu à une autorisation d'absence pour la salariée effectuant un don d'ovocytes (c. santé. pu. art. L. 1244-5) et celle enceinte ou ayant accouché devant effectuer ses examens médicaux périodiques obligatoires, de même que pour son conjoint ou la personne avec qui elle était pacsée ou vivait maritalement (c. trav. [art. L. 1225-16](#)).

**Protection renforcée des salariées.** - La protection de la grossesse et de la maternité est étendue aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation. Ainsi, pendant cette période (c. trav. [art. L. 1225-3-1](#) nouveau) :

- l'employeur ne peut pas prendre en considération la situation de cette femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi et il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant la situation de l'intéressée (c. trav. [art. L. 1225-1](#)) ;
- la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler qu'elle bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions protectrices (c. trav. [art. L. 1225-2](#)) ;
- en cas de litige relatif aux deux dispositions précédentes, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision et, en cas de doute, celui-ci profite à la salariée (c. trav. [art. L. 1225-3](#)).

### NOUVELLE CONDITION À L'ACTIVITÉ DE MANNEQUIN

La délivrance d'un certificat médical est désormais nécessaire pour pouvoir exercer l'activité de mannequin. Ce certificat doit attester que l'état de santé du mannequin, évalué notamment au regard de son indice de masse corporelle, est compatible avec l'exercice de son métier (c. trav. [art. L. 7123-2-1](#) nouveau). L'employeur qui ne respecte pas cette obligation risque 6 mois de prison et 75 000 e d'amende (c. trav. [art. L. 7123-27](#) rétabli).

## Santé au travail : plusieurs changements

**Rôle préventif du CHSCT.** - L'une des missions du CHSCT consiste à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs. À cette mission de protection s'ajoute désormais officiellement celle de la prévention en la matière (loi art. 37 ; c. trav. [art. L. 4612-1](#) modifié).

**Nouvelles données dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail.** - Le rapport annuel d'activité établi par le médecin du travail pour les entreprises dont il a la charge comportera désormais des données présentées selon le sexe des salariés. Pour en savoir plus, il faudra attendre un arrêté du ministre chargé du travail fixant les modèles de rapport annuel d'activité (loi art. 38 ; c. trav. [art. L. 4624-1](#) modifié).

**Missions élargies pour les collaborateurs médecins.** - En principe, un diplôme spécial est obligatoire pour exercer les fonctions de médecin du travail (c. trav. [art. L. 4623-1](#)). Pour autant, la loi prévoit qu'un décret va fixer les conditions dans lesquelles un collaborateur médecin pourra exercer les fonctions dévolues aux médecins du travail. Il devra s'agir d'un médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins. Le médecin concerné occupera ces fonctions spécifiques sous l'autorité d'un médecin du travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier (loi art. 36 ; c. trav. [art. L. 4623-1](#) modifié). ✕

Parution: 02/2016

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.