

Madame
Ruth Derrer Balladore
Union patronale suisse
Case postale
8032 Zurich

Lausanne, le 19 décembre 2006
S:\COMMUN\POLITIQUE\Position\2006\POL0655.doc
MAP/chb

Consultation relative à l'initiative parlementaire "Protection de la population et de l'économie contre le tabagisme passif"

Chère Madame,

Nous nous référons à votre circulaire n°26/2006 du 25 octobre dernier relatif à l'objet cité en titre et vous en remercions.

L'avant-projet mis en consultation porte sur une modification de l'art. 6 de la loi sur le travail (LTr), qui traite de la protection de la santé des travailleurs. Il est prévu d'y ajouter un alinéa 2ter stipulant ce qui suit: "*Les lieux de travail sont sans fumée. L'employeur est tenu de protéger les employés du tabagisme passif à l'occasion de l'exercice de leur activité. Le Conseil fédéral élabore les dispositions d'exécution.*"

Cet avant-projet est à notre sens problématique et doit être rejeté pour plusieurs motifs. Il ne s'agit pas de contester les preuves scientifiques des méfaits du tabagisme passif, mais de s'opposer à une réglementation beaucoup trop restrictive, inapplicable dans certains cas, et créant des distorsions de concurrence inadmissibles, sans pour autant régler la problématique de la fumée passive.

Le système actuel de protection des travailleurs doit être considéré comme suffisant. L'art. 6 LTr prévoit, pour l'employeur, une obligation générale de prendre "*toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise*". En matière de fumée passive, cette disposition est précisée par l'art. 19 al. 3 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3): "*L'employeur doit veiller, dans le cadre des possibilités de l'exploitation, à ce que les travailleurs non-fumeurs ne soient pas incommodés par la fumée d'autres personnes.*" Ces règles, associées à l'art. 328 CO (protection de la personnalité du travailleur), obligent déjà les employeurs à prendre des mesures visant à protéger leurs collaborateurs, qui peuvent aller, selon la jurisprudence récente du Tribunal fédéral, jusqu'à l'interdiction totale de fumer dans les locaux de l'entreprise en cas de nécessité. Les intérêts des travailleurs exposés au tabagisme passif sont donc suffisamment pris en compte au regard de la législation en vigueur.

Une interdiction générale de principe, telle que prévue par l'avant-projet, est clairement disproportionnée. D'une part parce qu'elle fait fi des intérêts des fumeurs, qui représentent tout de même près du tiers de la population active, et d'autre part parce qu'elle supprime toute marge de manœuvre aux employeurs, qui n'ont plus la possibilité d'adapter leur politique en matière de fumée en fonction des intérêts et des besoins de leurs employés. L'interdiction totale de fumer sur le lieux de travail doit rester un choix et non une obligation : comment peut-on raisonnablement interdire la consommation de tabac dans une PME occupant cinq employés, tous fumeurs? Par ailleurs, tout principe comporte généralement des exceptions. Tel n'est pas le cas en l'espèce, même si le rapport évoque la possibilité d'installer des "fumeurs" isolés des lieux sans fumée et équipés d'un système de ventilation distinct. Non seulement cette dérogation n'est pas garantie - il faudrait pour cela que la loi mentionne clairement la possibilité, pour le Conseil fédéral, de prévoir des exceptions -, mais elle est clairement insuffisante. Elle est même inapplicable dans les cafés-restaurants, puisque les clients ne pourront pas être servis dans les fumeurs, sous peine d'exposer illicitement les serveurs à la fumée. De plus, le texte légal parle de "lieux de travail", ce qui inclut également les nombreuses activités qui se déroulent à l'extérieur (terrasses de restaurant, chantiers, voirie, paysagistes, etc.). Une telle extension est totalement excessive, inutile et inapplicable.

Une interdiction générale de fumer sur l'ensemble des lieux de travail est extrêmement difficile, voire impossible à mettre en œuvre et rend l'employeur responsable de situations sur lesquelles il n'a aucune prise. L'employeur qui ne respecte pas les règles relatives à la protection de la santé de ses collaborateurs - dont la nouvelle interdiction de fumer - s'expose à des sanctions civiles, administratives et pénales. Mais, dans bien des cas, les activités des travailleurs ne se limitent pas aux locaux de l'employeur, en particulier celles qui se déroulent chez des particuliers (plombiers, vitriers, peintres, dépanneurs de toutes sortes, traiteurs, etc.). L'employeur devrait-il préalablement s'assurer que le client est non fumeur avant d'y envoyer ses employés, ce qui impliquerait de refuser systématiquement l'exécution de tout travail au domicile de fumeurs, sous peine de sanctions? Une autre problématique concerne les restaurateurs : l'interdiction de fumer étant prévue par la LTr, ils devront la faire respecter pour protéger leurs serveurs, mais n'auront que des moyens de contrainte limités pour imposer cette interdiction aux clients. En effet, les clients ne sont pas soumis à la LTr et n'encourent aucune sanction en cas de violation de l'interdiction de fumer. Le recours aux forces de l'ordre pour faire respecter cette interdiction est donc exclu. En d'autres termes, l'employeur encourra une responsabilité civile, administrative et pénale, sans pour autant être à même de prendre toutes les mesures pour respecter ses obligations. L'avant-projet s'avère particulièrement injuste dans les cas évoqués ci-dessus.

Le fait d'introduire une interdiction de fumer par le biais de la LTr crée une distorsion de concurrence inadmissible. Le champ d'application de la LTr ne s'applique pas à tous les employeurs. En sont notamment exclues les entreprises familiales (art. 4 LTr). Dès lors, l'interdiction de fumer n'est pas valable pour les restaurants et les bars qui ont le statut d'entreprise familiale, soit quelque 6% des exploitations, auxquelles il faut ajouter les restaurants d'exploitations agricoles, également exclues du champ d'application de la LTr. Cela a pour conséquence de donner un avantage concurrentiel évident aux exploitations familiales qui, contrairement à leurs concurrents qui n'auraient ne serait-ce qu'un employé, conserveront la possibilité de choisir leur politique en matière de consommation de tabac et, ainsi, attirer une clientèle de fumeurs pour ce seul motif de liberté. Sous cet angle, l'avant-projet se révèle déloyal.

La problématique du tabagisme passif devrait être réglée par une loi spéciale. La question de la fumée passive n'est pas spécifique aux travailleurs soumis à la LTr. Elle doit faire l'objet d'une loi spéciale, qui fixe les règles de cohabitation entre fumeurs et non fumeurs. C'est le seul moyen d'éviter les incohérences relevées ci-dessus et de prévoir un système qui tienne compte de la réalité du terrain et de la liberté individuelle de chacun. S'il peut paraître judicieux d'interdire la fumée dans des lieux fermés qui, de par leur nature, sont fréquentés par des personnes fragiles (écoles, hôpitaux) ou qui doivent l'être par la plupart des gens (lieux de services publics, centres commerciaux, cinémas, bureaux de poste, etc.), la question se présente différemment pour les entreprises privées, notamment dans le secteur de la restauration, où chacun est libre d'entrer, que ce soit pour y travailler ou y consommer. L'interdiction pure et simple, sans exceptions, et introduite dans une loi inappropriée est totalement insatisfaisante. Le rapport lui-même fait état d'une solution "*lacunaire*" en précisant "*qu'il faudra, à long terme, introduire une base légale afin de réglementer définitivement la protection contre le tabagisme passif.*" (p.10). Dans ces conditions, on voit mal l'urgence d'introduire une disposition à ce point maladroite, ce d'autant que la législation en vigueur permet déjà une protection suffisante des travailleurs.

En conclusion, nous nous opposons vigoureusement à cet avant-projet, beaucoup trop restrictif, inapplicable et déloyal pour un nombre important d'employeurs. La question du tabagisme passif ne peut être réglée que par le biais d'une loi spéciale, qui fixe les règles de cohabitation entre fumeurs et non fumeurs. Si, malgré tout, cet avant-projet devait aller de l'avant, il conviendrait de biffer la première phrase ("*Les lieux de travail sont sans fumée*") ou, à tout le moins, de conférer expressément au Conseil fédéral la compétence de prévoir des exceptions à l'interdiction de principe.

En vous remerciant de votre consultation, nous vous prions d'agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

CHAMBRE VAUDOISE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

Guy-Philippe Bolay
Directeur adjoint

Mathieu Piguet
Sous-directeur