



Cigarette électronique interdite

Cigarette électronique : interdiction sur le lieu de travail

Interdiction de la cigarette électronique : comme la cigarette classique

Depuis le 1er février 2007, il est notamment interdit de fumer dans les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail, y compris les bureaux individuels (Code de la santé publique, art. R. 3511-1).

Un local spécifique peut, sous certaines conditions, être mis à disposition des fumeurs.

Jusqu'à présent, rien n'était en revanche prévu concernant la cigarette électronique même si l'INRS préconisait de l'interdire depuis plusieurs années déjà, dans la mesure où on ne peut pas exclure que la cigarette électronique présente un risque pour la santé des personnes alentour.

Désormais, la loi interdit le vapotage dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Interdiction de la cigarette électronique : étendue

La loi parle des lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Elle ne se prononce donc pas sur le cas des bureaux individuels. Il faudra pour cela attendre la publication d'un décret qui viendra fixer les conditions d'application de cette interdiction.

Notez que contrairement à ce que prévoyait le projet de loi à l'origine, il n'y a pas d'obligation de mettre en place des emplacements réservés aux vapoteurs.

Autorisation d'absence pour PMA

Autorisation d'absence pour les bénéficiaires de la procréation médicalement assistée

La loi de modernisation de notre système de santé a créé une autorisation d'absence au bénéfice de la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires. Son conjoint, partenaire de PACS ou la personne vivant maritalement avec elle peut également s'absenter pour 3 des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Comme pour les femmes enceintes, ces absences n'entraînent aucune baisse de rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour déterminer la durée des congés payés et l'ancienneté.

Protection de la salariée bénéficiant d'une procréation médicalement assistée

La protection joue lors du recrutement et pendant le contrat de travail.

Ainsi, le fait qu'une salariée bénéficie d'une assistance médicale à la procréation ne doit pas être pris en compte par l'employeur pour :

- ✓ refuser de l'embaucher ;
- ✓ rompre son contrat de travail pendant l'essai ;
- ✓ ou prononcer une mutation d'emploi (sauf affectation temporaire liée à son état de santé, à un travail de nuit ou à l'exposition à un risque particulier).

En outre, comme la femme enceinte, la femme bénéficiant de la PMA candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état à l'employeur sauf si elle souhaite bénéficier de la protection liée à ce statut.