



# Comment protéger une salariée auxiliaire de vie du tabagisme passif imposé dans le cadre de son travail ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mardi 19 juin 2018

---

Bonjour,

En effectuant quelques recherches, je suis tombé sur votre brochure ainsi que sur votre site internet, et je me permets de vous solliciter car je suis face à une situation complexe, pour laquelle j'aimerais avoir votre avis.

En effet, dans le cadre de mon activité professionnelle, j'ai le cas d'une salariée, auxiliaire de vie à domicile, qui travaille chez des personnes fumeuses, ce qui l'importune énormément (elle doit parfois allumer la cigarette de personnes âgées et dépendantes).

Son employeur invoque le fait que l'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les lieux à usage privé (circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif).

Quant à moi, j'invoque l'obligation de sécurité de l'employeur, prévue aux articles L4121-1 et suivants du Code du Travail, et étendue à la lutte contre le tabagisme passif (cass. soc., 29 juin 2005, n°03-44.412).

Concrètement, je vous sollicite afin de vous demander que pouvons-nous faire dans une telle situation ? Quelle solution concrète permettrait de débloquer un tel conflit sans avoir à passer devant un juge ?

Merci d'avance pour vos conseils.

Cordialement.

H.L

Réponse :

Si la loi Evin ne s'applique pas dans les lieux d'habitation privés, le code du travail, par contre, s'applique à tous les salariés.

Le salarié qui est sous contrat de travail peut exiger de l'organisme de services à la personne qui l'emploie de [tout mettre en œuvre](#) pour préserver sa santé en le protégeant du tabagisme passif, de prendre toutes les mesures appropriées et de les mettre en œuvre conformément [aux principes généraux de prévention](#) énumérés dans le code du travail.

Il peut aussi s'adresser à [l'inspection du travail](#)

Malheureusement, dans tous les cas, il ne doit pas méconnaître les risques qu'il encoure pour la poursuite de son activité. Il est donc préférable que ces démarches soient effectuées par une autorité qui peut influencer l'employeur dans le cadre d'une démarche globale de prévention, notamment le médecin du travail.

Source complémentaire :

- Guide des bonnes pratiques face aux risques professionnels dans les services à la personne. - <http://arvise.aract.fr/portal/pls/p...>