

Utilisation des équipements de protection individuelle : des obligations pour l'employeur et le travailleur

Lorsque, en dépit de la mise en place de mesures de prévention collective, des risques professionnels persistent, la mise à la disposition des salariés d'équipements de protection individuelle constitue une obligation pour l'employeur. Ce recours doit se faire dans un cadre réglementaire précis et n'exempte pas le salarié de certaines obligations.

LE CODE DU TRAVAIL définit les équipements de protection individuelle (EPI) comme « *des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité* »¹. Il fixe également des obligations relatives à leur conception et à leur fabrication². Certains EPI sont expressément exclus du champ d'application de cette réglementation relative à la conception prévue par le Code du travail³. L'éventail des EPI susceptibles de protéger les différentes parties du corps contre des risques d'origines diverses est large : il peut s'agir de gants, casques, lunettes, appareils respiratoires, genouillères, harnais, etc.

Si la réglementation relative à la conception des EPI concerne principalement les fabricants, celle concernant leur utilisation (choix, mise en œuvre, entretien, vérifications, consignes d'utilisation...) vise à la fois l'employeur et le travailleur et génère des obligations pour l'un et l'autre.

Recours à la protection individuelle dans le cadre de la démarche de prévention

La démarche de prévention⁴ mise en œuvre par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs peut impliquer le recours à la protection individuelle. Toutefois, celle-ci ne doit être retenue que si le risque ne peut être évité et que la mise en place de dispositifs de protection collective est impossible ou se révèle insuffisante. Ainsi, à défaut de pouvoir éviter le risque, la priorité devra donc être donnée à la protection collective dans la mesure où :

- elle protège tous les travailleurs susceptibles d'être exposés,

- elle ne repose pas sur le comportement du travailleur,
- elle est souvent plus efficace et présente un caractère permanent.

À titre d'exemple, en situation de risque de chute de hauteur, la mise en place permanente de garde-corps bénéficie à l'ensemble des salariés ; elle permet de ne pas faire peser sur les travailleurs l'obligation de porter un harnais avec la vigilance que cela impose en termes de mise en œuvre et elle facilite les conditions d'exécution de leurs tâches.

Des règles d'utilisations et des bonnes pratiques issues de différentes sources

De nombreuses dispositions du Code du travail concernent l'utilisation des EPI. Elles sont généralement énoncées sous formes de règles générales mais sont également adaptées et détaillées dans les parties spécifiques concernant la prévention de certains risques : exposition au risque chimique, biologique, au bruit, aux vibrations, aux rayonnements... En complément, des textes particuliers non codifiés peuvent comporter des prescriptions précises applicables à l'employeur concernant le choix des EPI, leurs caractéristiques, leurs conditions d'utilisation... C'est par exemple le cas de l'arrêté du 7 mars 2013⁵ relatif aux EPI portés sur les chantiers susceptibles d'exposer à l'amiante.

Des accords collectifs peuvent également prévoir des dispositions concernant l'utilisation des EPI⁶.

Enfin, des recommandations nationales⁷ émanant de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) préconisent des bonnes pratiques de prévention concernant la protection individuelle pour certaines situations spécifiques de travail. Celles-ci ne constituent pas une réglementation, mais leur non-respect peut entraîner des conséquences juridiques

■ Annie Chapouthier, pôle information juridique, INRS

(par exemple pour qualifier une faute inexcusable). Rappelons que l'inexistence d'un texte relatif à l'utilisation des EPI dans une situation de travail spécifique ne dispense pas l'employeur d'y avoir recours, le cas échéant, lorsque la protection collective ne peut être mise en œuvre ou est insuffisante.

EPI : les obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de veiller à la sécurité de ses salariés. Il peut ainsi voir sa responsabilité engagée si le salarié ne porte pas les EPI mis à sa disposition ou ne respecte pas les instructions qui lui ont été communiquées sur les conditions de leur utilisation. Afin de faire respecter ces instructions, l'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement du salarié (voir les décisions citées dans la partie relative aux obligations du travailleur).

Le choix des EPI : des EPI conformes, appropriés, adaptés, compatibles entre eux...

L'employeur a, tout d'abord, l'obligation de se procurer et de mettre à disposition de ces salariés des EPI **conformes** aux règles techniques applicables à leur conception⁸.

Un EPI doit être **approprié** aux risques à prévenir, adapté au travailleur et compatible avec le travail à effectuer. Le choix de l'employeur est donc guidé par l'analyse du poste de travail.

En l'absence de texte particulier prévoyant le recours à tel ou tel type d'EPI⁹, son choix sera guidé par l'analyse détaillée du poste de travail¹⁰. Ces éléments sont essentiels car ils conditionnent à la fois l'efficacité de l'EPI et son utilisation par le salarié. Les critères suivants doivent donc être pris en compte¹¹:

- performances et caractéristiques de l'EPI (gants appropriés au risque chimique, aux risques de coupe...);
- ergonomie de l'EPI (confort thermique, possibilité d'ajustement à la morphologie...);
- gêne éventuelle (liberté de mouvement, poids...);
- création de risques supplémentaires (limitation du champ de vision...);
- compatibilité entre plusieurs EPI lors d'exposition à plusieurs risques.

Compte tenu de certains de ces éléments, la réflexion concernant le choix des EPI doit être menée en concertation avec les travailleurs concernés (essais de différents modèles...).

Le service de santé au travail et les services de prévention des Carsat peuvent conseiller utilement l'employeur dans cette étape de choix (contraintes physiologiques, caractéristiques techniques et de performances de l'EPI...).

Les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI¹²

Un certain nombre de dispositions encadrent les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI. Ainsi, les EPI doivent être **fournis gratuitement**

par l'employeur, étant précisé que certains sont à usage unique (c'est souvent le cas des gants). Les frais d'entretien d'un EPI ne peuvent, ni être mis à la charge des salariés, ni être considérés comme des avantages en nature.

L'employeur « doit assurer leur **bon fonctionnement** et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires », notamment si la performance est altérée, si la date de péremption est atteinte. Ils sont généralement à usage personnel, mais certains EPI peuvent être utilisés successivement par plusieurs travailleurs. Dans ce cas, l'employeur veille à ce que cette utilisation « ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène » (c'est notamment le cas pour les appareils respiratoires).

L'employeur détermine, après **consultation du CSE**, les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI par les salariés, notamment leur durée de port. L'employeur doit prendre en compte l'importance du risque, la fréquence de l'exposition, les caractéristiques du poste de travail et les performances des EPI.

Les EPI doivent être **vérifiés périodiquement** afin de s'assurer de leur maintien en état de conformité aux règles de conception et réparés ou mis au rebut si nécessaire. En règle générale, il appartient à l'employeur de définir la nature et la fréquence de ces vérifications¹³ lesquelles pourront être effectuées soit en interne par des personnes compétentes, soit par des organismes à l'extérieur de l'entreprise. Pour certains EPI protégeant contre des risques particuliers (noyades, chutes de hauteur), des dispositions non codifiées dans le Code du travail imposent la nature et la fréquence des vérifications¹⁴ (gilets de sauvetage, systèmes de protection contre les chutes...).

L'information et la formation des utilisateurs d'EPI¹⁵

Le travailleur doit être informé de manière **appropriée**, c'est-à-dire de manière adaptée, à son niveau de connaissances et de qualification sur :

- les risques contre lesquels l'EPI le protège (risques immédiats facilement perceptibles mais aussi risques différés susceptibles de générer une maladie professionnelle...);
- les conditions d'utilisation des EPI et en particulier les facteurs susceptibles de nuire à son efficacité, les signes de détérioration...;
- les instructions ou consignes concernant ces EPI et les conditions de mise à disposition (conditions de stockage, points de contrôle avant utilisation...).

Ces instructions doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe dans l'entreprise ou éventuellement dans une note de service¹⁶.

Une **consigne compréhensible** reprenant les informations sur les risques et les conditions d'utilisation des EPI doit être élaborée par l'employeur et tenue à la disposition du CSE.

Une formation **adéquate** doit enfin être dispensée aux travailleurs dotés de ces EPI comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de

NOTES

1. Art. R. 4311-8 à R. 4311-10.
2. Art. L. 4311-1. De nouvelles règles de conception figurent également dans le règlement (UE) 2016/145 du parlement européen et du conseil du 9 mars 2016 relatif aux EPI. JOUE L 81 du 31 mars 2016.
3. Art. R. 4311-11: sont notamment exclus les EPI conçus spécifiquement pour les forces armées, les appareils portatifs pour la détection et la signalisation de risques et de facteurs de nuisances.
4. Art. L. 4121-2.
5. Arrêté du 7 mars 2013 relatif au choix, à l'entretien et à la vérification des équipements de protection individuelle utilisés lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante (J.O. du 14 mars 2013)
6. Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire: certains EPI personnalisés (notamment casques et chaussures) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.
7. Ces recommandations sont consultables sur le site Ameli: https://www.ameli.fr/entreprise/tableau_recommandations
8. Art. L. 4321-1 et L. 4321-2.
9. Arrêté du 7 mars 2013 relatif au choix, à l'entretien et à la vérification des équipements de protection individuelle utilisés lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante (J.O. du 14 mars 2013).
10. Art. R. 4321-1 et R. 4321-2.
11. Ces éléments sont illustrés par plusieurs exemples dans la brochure INRS ED 6077 - Les équipements de protections individuelles. Règles d'utilisation. Document téléchargeable sur le site www.inrs.fr.
12. Art. R. 4323-95 à R. 4323-98 et R. 4322-2.
13. La brochure INRS ED 6077 apporte des compléments d'information sur ce point.
14. Arrêté du 19 mars 1993 fixant la liste des équipements de protection individuelle qui doivent faire l'objet des vérifications générales périodiques prévues à l'article R. 233-42-2 du Code du travail (JO du 29 mars 1994).
15. Art. R. 4323-104 à R. 4323-106.
16. Art. L. 1321-1 et L. 4122-1.

l'équipement. Cette formation, renouvelable aussi souvent que nécessaire, est essentielle concernant les EPI complexes tels que les appareils de protection respiratoires ou les systèmes d'arrêt de chutes.

Le contrôle effectif de l'utilisation des EPI par l'employeur

Au-delà de la mise à disposition des EPI, l'employeur a l'obligation de veiller à leur utilisation effective¹⁷. À titre d'exemple, dans une affaire dans laquelle un salarié avait chuté d'un toit lors de travaux d'étanchéité, la responsabilité pénale d'une société en tant que personne morale a été retenue pour s'être abstenue de veiller à la stricte et constante application des règles de sécurité car « *il appartenait à l'employeur de prévoir des moyens de sécurité compensatoires tels que des harnais anti-chute et qu'il lui incombait de s'assurer que les salariés concernés se munissaient effectivement de tels équipements, sans laisser à leur appréciation l'opportunité de le faire* ». Le jour de l'accident, le nombre de harnais munis de systèmes d'arrêt de chute était insuffisant pour assurer la sécurité de tous les travailleurs présents sur la toiture lors des phases de travail et le salarié n'avait été protégé ni par le dispositif collectif de filets ni par un équipement individuel de sécurité. Selon les juges, l'employeur ne pouvait se soustraire à son obligation de sécurité en invoquant le fait que le salarié avait pris l'initiative de ne pas utiliser un EPI car « *il lui appartenait de faire respecter la consigne par tous moyens appropriés* »¹⁸.

Une jurisprudence abondante sur la responsabilité de l'employeur

De nombreuses décisions de jurisprudence retiennent la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à ses obligations en matière de mise à disposition d'EPI ou pour défaut d'information et de formation des salariés sur leur utilisation.

Ainsi, à titre d'exemple, récemment a pu être retenue une faute caractérisée d'une directrice d'établissement justifiant sa condamnation pénale pour délit de blessures involontaires, à la suite d'un accident de travail (graves brûlures au visage) dont avait été victime un salarié en transportant à la main des bidons de détergent. En l'espèce, les juges se sont appuyés sur l'annexe de son contrat de travail, qui mentionnait, dans la rubrique consacrée aux conditions de travail, seulement la mise à disposition de vêtements de protection et de gants et non pas de lunettes de protection¹⁹.

EPI : les obligations du travailleur

Parallèlement aux obligations qui incombent aux employeurs, les travailleurs doivent également respecter un certain nombre d'obligations. Ils doivent notamment, conformément aux instructions qui leur sont données par l'employeur concernant les moyens de protection, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur

sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail²⁰.

Le respect de ces différentes dispositions permet ainsi de voir engagée la responsabilité contractuelle du salarié qui refuse de porter ses EPI ou s'abstient de respecter les instructions de son employeur. C'est ainsi que la Cour de cassation a notamment considéré qu'avait commis une faute grave justifiant son licenciement, un couvreur, engagé depuis 15 ans dans la société, qui avait décroché son harnais de la ligne de vie pendant un nettoyage sur un toit²¹.

De même, dans une autre affaire, la Cour a considéré qu'était justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié chef d'équipe désamianteur-démolisseur ayant suivi des formations concernant le désamiantage qui s'était présenté mal rasé sur un chantier (ce qu'il ne démentait pas) « *car il ne pouvait ignorer que le port du masque de protection supposait d'avoir le visage parfaitement rasé* ». La Cour de cassation a constaté « *que les manquements invoqués par l'employeur étaient avérés, au regard des responsabilités du salarié et des instructions reçues, et que les justifications avancées par le salarié n'étaient pas établies; que [la Cour d'appel] a pu déduire de l'accumulation de ces manquements sur une courte période de temps (...) rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituaient une faute grave* »²². Pour cet EPI, l'étanchéité au visage empêche l'atmosphère ambiante de pénétrer à l'intérieur de l'appareil respiratoire, elle conditionne donc l'efficacité du masque.

L'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction peut donc être délicat lorsqu'un élément touchant à la liberté individuelle du salarié interfère sur sa santé ou sa sécurité au travail.

Le port d'un piercing, d'une barbe, de cheveux longs relèvent bien de la liberté individuelle du salarié. Mais ces éléments sont susceptibles de nuire à l'efficacité d'un EPI. Cette liberté est donc mise en balance avec l'obligation de sécurité de l'employeur. Concernant les chantiers exposant à l'amiante, l'employeur doit notamment²³ :

- garantir pendant les opérations le niveau d'empoussièrément le plus bas possible,
- assurer le contrôle des accès à la zone de travail,
- s'assurer du port effectif des EPI.

L'obligation de sécurité impose ainsi à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour y satisfaire à savoir :

- rappeler les instructions de travail (celles données par l'employeur et celles acquises lors des formations particulières à la sécurité²⁴);
- interdire l'accès à la zone de travail si l'une de ces instructions n'est pas respectée par le salarié;
- prendre éventuellement des mesures disciplinaires justifiées et proportionnées si le salarié refuse de s'y soumettre (sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement). ■

NOTES

17. Art. R. 4321-4.

18. Cour de cassation, chambre criminelle, 25 février 2014, pourvoi n° 13-80516.

19. Cour de cassation, chambre criminelle, 17 octobre 2017, pourvoi n° 16-83878.

20. Art. L. 4122-1 du Code du travail.

21. Cour de cassation, chambre sociale, 13 janvier 2012, pourvoi n° 10-21472.

22. Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2012, pourvoi n° 11-20015.

23. Arrêté du 8 avril 2013 relatif aux règles techniques, aux mesures de prévention et aux moyens de protection collective à mettre en œuvre par les entreprises lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante (JO du 17 avril 2013).

24. L'arrêté du 23 février 2012 modifié définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante (JO du 7 mars 2012) annexe 1 prévoit pour un opérateur de chantier (opérateur de 1^{er} niveau sur un chantier amiante) des prescriptions minimales de formation : « être capable d'utiliser les équipements de protection individuelle selon les consignes établies. Connaître leur rôle, leurs limites d'efficacité et les durées de port en continu recommandées ».