

Le manquement à une consigne de sécurité est-il une faute disciplinaire ?

Réponse courte

Oui, le manquement à une **consigne de sécurité** constitue une faute disciplinaire pouvant justifier une sanction allant de l'avertissement au **licenciement pour faute grave**. L'article L.312-1 impose à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés ; en contrepartie, le salarié a l'obligation de respecter les consignes de sécurité établies. Le non-respect de ces consignes met en danger la vie du salarié lui-même et celle de ses collègues.

La gravité de la sanction dépend de la **nature du manquement**, du **risque créé** et des **conséquences effectives**. Un manquement ponctuel et sans conséquence justifie un avertissement ou un blâme. En revanche, un comportement délibérément dangereux ou un manquement grave ayant créé un **risque d'accident sérieux** peut constituer une faute grave rendant immédiatement impossible le maintien de la relation de travail au sens de l'article L.124-10, §2.

Définition

Le manquement à une consigne de sécurité est le non-respect par un salarié des règles, instructions et procédures mises en place par l'employeur pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il constitue une violation de l'obligation de **prudence** et de **diligence** inhérente à tout contrat de travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il sanctionner si le salarié n'a pas été formé à la sécurité ?

Non, l'employeur qui n'a pas formé le salarié ni mis à disposition les équipements de protection adéquats ne peut valablement le sanctionner. Sa propre responsabilité au titre de l'article L.312-1 serait alors engagée.

Le non-respect d'une consigne de sécurité peut-il entraîner un licenciement au Luxembourg ?

Oui, un manquement grave aux consignes de sécurité peut constituer une faute grave au sens de l'article L.124-10 rendant immédiatement impossible le maintien de la relation. Un manquement ponctuel et sans conséquence justifie en revanche un simple avertissement.

Quelle preuve l'employeur doit-il fournir en cas de manquement à la sécurité ?

Il doit documenter le manquement (lieu, heure, témoins), prouver que la consigne était connue, que le salarié avait été formé et que les équipements étaient fournis. Sans ces preuves, la sanction risque d'être annulée par le tribunal du travail.

Un refus de porter un EPI peut-il être sanctionné au Luxembourg ?

Oui, le port des équipements de protection individuelle fait partie des obligations du salarié en matière de sécurité (art. L.312-3). Un refus persistant met en danger le salarié et ses collègues et peut justifier une sanction allant jusqu'à la faute grave.

Conditions d'exercice

Sanctionner un manquement à la sécurité suppose d'avoir soi-même rempli ses obligations d'employeur : sans formation documentée ni équipement de protection fourni, l'article [L.312-1](#) se retourne contre celui qui prétend sanctionner.

Critère	Détail
Connaissance de la consigne	Le salarié a-t-il été formé et informé des règles de sécurité
Nature du manquement	Négligence, imprudence ou comportement délibéré
Risque créé	Danger potentiel pour le salarié, ses collègues ou des tiers
Conséquences	Absence de dommage, blessure légère ou accident grave
Récidive	Premier manquement ou comportement récurrent
Fonctions	Poste à risque ou fonctions de sécurité renforcée

Modalités pratiques

Lorsque le danger persiste, l'employeur peut écarter immédiatement le salarié de son poste via une mise à pied conservatoire ; cette mesure d'urgence doit cependant être notifiée sous huit jours au titre de l'article [L.124-10](#), §5.

Étape	Détail
Constatation	Documenter le manquement (lieu, heure, témoins, circonstances)
Mesure conservatoire	Écarter le salarié du poste si le danger persiste
Enquête	Vérifier que la consigne était connue et que les moyens étaient fournis
Entretien	Recueillir les explications du salarié
Sanction	Proportionner la mesure au risque créé et aux circonstances
Prévention	Renforcer la formation et la communication sur les consignes

Pratiques et recommandations

Vérifier que le salarié a effectivement reçu une formation adéquate et que les consignes de sécurité lui ont été communiquées avant de sanctionner est un préalable incontournable.

Documenter la remise des équipements de protection individuelle et la formation dispensée prouve que l'employeur a rempli ses propres obligations au titre de l'article L.312-1.

Proportionner la sanction en distinguant la négligence involontaire du comportement délibérément dangereux garantit l'équité de la décision.

Renforcer la formation après un incident témoigne de la volonté préventive de l'employeur et peut atténuer la sanction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Obligations des salariés en matière de sécurité
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Faute grave (manquement délibéré à la sécurité)
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Licenciement abusif

L'employeur qui n'a pas formé le salarié ni mis à disposition les équipements de protection adéquats ne peut valablement sanctionner un manquement à la sécurité. Sa propre responsabilité en matière de prévention sera alors mise en cause.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.