

# Le refus répété de porter les EPI est-il sanctionnable ?

## Réponse courte

Le refus répété de porter les **équipements de protection individuelle** (EPI) constitue une **faute disciplinaire grave** pouvant justifier un licenciement. L'article [L.312-2](#) impose au salarié de faire un usage correct des moyens de protection mis à sa disposition. Le refus persistant de porter les EPI malgré des avertissements constitue un manquement caractérisé à l'obligation de **sécurité** et peut mettre en danger la vie du salarié et de ses collègues.

Un premier refus justifie un **avertissement écrit** rappelant l'obligation légale. La persistance du refus après avertissement peut fonder un **licenciement avec préavis** au sens de l'article [L.124-1](#). Dans les environnements à haut risque, un refus délibéré exposant autrui à un danger grave peut constituer une **faute grave** au sens de l'article [L.124-10](#). L'employeur qui tolère le non-port des EPI engage sa propre **responsabilité** en cas d'accident du travail.

## Définition

Les **équipements de protection individuelle** (EPI) sont les dispositifs portés ou tenus par le salarié pour le protéger contre un ou plusieurs risques professionnels (casque, gants, lunettes, chaussures de sécurité, harnais). Leur fourniture relève de l'obligation de sécurité de l'employeur au titre de l'article [L.312-1](#), et leur port correct constitue une **obligation** du salarié en vertu de l'article [L.312-2](#).

## Questions fréquentes

### L'employeur est-il responsable en cas d'accident si un salarié ne portait pas ses EPI au Luxembourg ?

Oui, l'employeur qui tolère le non-port des EPI engage sa propre responsabilité en cas d'accident du travail. Il doit donc sanctionner les refus pour démontrer qu'il respecte son obligation de sécurité selon l'article [L.312-1](#).

### Puis-je refuser des EPI inadaptés à ma morphologie au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut légitimement refuser des équipements inadaptés ou en mauvais état. L'employeur doit fournir gratuitement des EPI adaptés au risque et à la morphologie du salarié et doit les vérifier avant de sanctionner.

### Quelles sont les étapes avant un licenciement pour refus des EPI au Luxembourg ?

La gradation doit commencer par un rappel oral, puis un avertissement écrit rappelant l'obligation légale et les sanctions. En cas de récidive, un blâme puis un licenciement peuvent être envisagés après entretien préalable si requis.

### Refuser de porter mes équipements de sécurité peut-il me coûter mon emploi au Luxembourg ?

Oui, le refus répété de porter les EPI malgré des avertissements peut fonder un licenciement avec préavis, voire une faute grave selon l'article [L.124-10](#) dans les environnements à haut risque. L'article [L.312-2](#) impose au salarié d'utiliser les moyens de protection.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut sanctionner le non-port des EPI qu'après avoir rempli ses propres obligations : fourniture gratuite, adéquation au risque et formation à l'usage.

Condition	Détail
<b>Fourniture par l'employeur</b>	Les EPI doivent être fournis gratuitement et en bon état
<b>Adéquation</b>	Les EPI doivent être adaptés au risque et à la morphologie du salarié
<b>Formation</b>	Le salarié doit avoir été formé à l'utilisation correcte des EPI (art. <a href="#">L.312-6</a> )
<b>Obligation formalisée</b>	Le port des EPI doit être prévu par le règlement intérieur ou les consignes de sécurité
<b>Gradation</b>	Avertissements préalables avant toute sanction lourde

## Modalités pratiques

Une politique d'EPI appliquée de façon uniforme à toute l'équipe évite l'écueil de la discrimination et sécurise durablement le pouvoir de sanction.

Étape	Détail
<b>Constataion</b>	Relevé factuel de chaque refus (date, lieu, EPI concerné, témoins)
<b>Premier rappel</b>	Rappel oral immédiat de l'obligation de port
<b>Avertissement écrit</b>	Notification formelle rappelant l'obligation légale et les sanctions
<b>Entretien préalable</b>	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés (art. <a href="#">L.124-2</a> )
<b>Sanction renforcée</b>	Blâme puis licenciement en cas de récidive après avertissement

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** que les EPI sont confortables, adaptés et en bon état est un préalable essentiel, car le salarié peut légitimement refuser des équipements inadaptés.

**Consigner** chaque refus par écrit avec la date et les circonstances constitue le dossier probant nécessaire à une sanction progressive.

**Former** les salariés aux risques professionnels et à l'importance des EPI favorise l'adhésion et réduit les refus.

**Appliquer** une politique uniforme de sanctions pour tous les salariés en situation comparable prévient toute accusation de discrimination et respecte la proportionnalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u> du Code du travail	Obligations du salarié en matière de sécurité
Art. <u>L.312-6</u> du Code du travail	Formation à la sécurité des salariés
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis

Le refus de porter les EPI est un domaine où la jurisprudence soutient fermement l'employeur, à condition que les équipements soient adaptés et que la procédure disciplinaire ait été respectée. L'employeur qui ne réagit pas s'expose à une aggravation de sa responsabilité en cas d'accident.

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.