Qui doit fournir les équipements de protection individuelle au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **équipements de protection individuelle (EPI)** doivent être fournis **gratuitement et exclusivement par l'employeur** dès lors que l'évaluation des **risques professionnels** révèle que les mesures de **prévention collective** ou organisationnelle ne suffisent pas à protéger la santé ou la sécurité des salariés.

L'employeur est responsable de la **sélection**, de la **fourniture**, de l'**entretien**, de la **maintenance**, du **remplacement** et, si nécessaire, de la **formation** à l'utilisation des EPI. Cette obligation s'applique à tous les secteurs et à tous les salariés, sans possibilité de transfert de la charge financière ou organisationnelle vers le salarié.

Définition

Les **équipements de protection individuelle (EPI)** désignent tout dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité au travail. Sont exclus de cette définition les **vêtements de travail** ordinaires non spécifiquement conçus pour la protection contre un danger, ainsi que les équipements de secours et de sauvetage non utilisés en situation de travail habituelle.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il demander au salarié de payer ses équipements de protection individuelle ?

Non, l'employeur ne peut pas transférer la charge financière des EPI vers le salarié. Les équipements de protection individuelle doivent être fournis gratuitement par l'employeur, qui est également responsable de leur entretien, maintenance et remplacement.

Que risque un employeur qui ne fournit pas les EPI obligatoires au Luxembourg ?

La non-fourniture d'EPI constitue une infraction passible de sanctions administratives et pénales. L'employeur engage également sa responsabilité civile et pénale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée à un risque non couvert par des EPI appropriés.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant la gestion des EPI ?

L'employeur doit sélectionner des EPI conformes (marquage CE), assurer leur fourniture, entretien, maintenance et remplacement. Il doit également former les salariés à leur utilisation correcte, adapter les équipements à la morphologie de chaque travailleur et organiser leur gestion (stockage, nettoyage, vérifications périodiques).

Qui doit fournir les équipements de protection individuelle (EPI) au Luxembourg ?

L'employeur doit fournir gratuitement et exclusivement les équipements de protection individuelle (EPI) à ses salariés. Cette obligation s'applique dès que l'évaluation des risques professionnels révèle que les mesures de prévention collective ne suffisent pas à protéger la santé ou la sécurité des travailleurs.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

L'obligation de fournir des EPI incombe à l'employeur dès lors que l'**évaluation des risques professionnels**, réalisée conformément à l'article L.312-1 du Code du travail, révèle l'impossibilité d'éviter ou de limiter suffisamment les risques par des **mesures techniques de prévention collective** ou par l'organisation du travail. L'employeur doit alors mettre gratuitement à disposition des salariés les EPI appropriés, adaptés aux risques identifiés, à l'état de la technique et à la nature des activités exercées. Cette obligation s'applique à tous les secteurs d'activité, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du statut du salarié.

Modalités pratiques

L'employeur doit sélectionner les EPI en tenant compte de leur conformité aux **exigences essentielles de sécurité**, attestée par le **marquage CE**. Il doit assurer la fourniture, l'entretien, la maintenance, le remplacement et, le cas échéant, la **formation** à l'utilisation correcte des EPI. Les EPI doivent être adaptés à la **morphologie** de chaque salarié et à la nature des tâches à accomplir. L'employeur doit organiser la **gestion des EPI** (stockage, nettoyage, vérification périodique) et veiller à ce que les équipements restent en bon état de fonctionnement. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à leur disposition conformément aux instructions reçues, mais ils ne peuvent être tenus d'en supporter le coût, ni d'en assurer l'entretien à leurs frais.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la **remise des EPI** par un document signé par le salarié, précisant la nature des équipements fournis et les consignes d'utilisation. L'employeur doit sensibiliser régulièrement le personnel à l'importance du **port effectif** des EPI et intégrer le contrôle de leur utilisation dans les procédures internes de sécurité. Un **registre de suivi** des EPI, mentionnant les dates de remise, d'entretien et de remplacement, facilite la **traçabilité** et la conformité lors des contrôles de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. En cas de **sous-traitance**, l'employeur principal doit s'assurer que les entreprises intervenantes respectent également leurs obligations en matière de fourniture d'EPI à leurs propres salariés.

Cadre juridique

L'obligation de fournir les EPI résulte des **articles L.312-1 à L.312-4** du Code du travail luxembourgeois, ainsi que du **règlement grand-ducal du 4 novembre 1994** relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle. La **non-fourniture d'EPI** constitue une infraction passible de **sanctions administratives et pénales**. La jurisprudence nationale confirme que la **charge financière et organisationnelle** des EPI incombe exclusivement à l'employeur, sans possibilité de transfert au salarié, même en cas de négligence de ce dernier. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est compétente pour contrôler et sanctionner le non-respect de ces obligations.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'absence de fourniture ou la fourniture inadaptée d'EPI engage la **responsabilité civile et pénale** de l'employeur en cas d'**accident du travail** ou de **maladie professionnelle** liée à un risque non couvert.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois