

Qu'est-ce qu'un équipement de protection individuelle (EPI) et en quoi diffère-t-il d'une tenue de travail ordinaire ?

Réponse courte

Un équipement de protection individuelle (EPI) est un dispositif porté par le salarié pour le **protéger contre un ou plusieurs risques** susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail. Il se distingue de la tenue de travail ordinaire par sa **finalité protectrice** : casque, gants de sécurité, lunettes de protection, chaussures de sécurité ou vêtements haute visibilité sont des EPI, tandis qu'un uniforme ou un dress code relève de la tenue de travail.

Le régime juridique des EPI est **plus contraignant** que celui de la tenue ordinaire. L'article L.312-2 du Code du travail impose à l'employeur de fournir gratuitement les EPI, de les maintenir en bon état et de former les salariés à leur utilisation. Le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 précise les obligations techniques. Le refus de porter un EPI constitue une **faute disciplinaire grave**, alors que le non-respect d'un simple dress code relève d'une sanction progressive.

Définition

L'équipement de protection individuelle (EPI) est tout dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par le salarié en vue de le **protéger contre un ou plusieurs risques** professionnels (physiques, chimiques, biologiques). Il se distingue de la **tenue de travail ordinaire**, qui répond à des objectifs d'image, d'hygiène ou d'identification sans vocation protectrice spécifique contre un danger identifié.

Conditions d'exercice

La distinction entre EPI et tenue de travail ordinaire repose sur des critères précis.

Critère	EPI	Tenue de travail ordinaire
Finalité	Protection contre un risque identifié	Image, hygiène, identification
Base juridique	Art. <u>L.312-2</u> + RGD 4 novembre 1994	Art. <u>L.121-1</u> (pouvoir de direction)
Fourniture	Gratuite et obligatoire	Gratuite si imposée par l'employeur
Entretien	Obligatoirement à la charge de l'employeur	À la charge de l'employeur si tenue imposée
Formation	Obligatoire à l'utilisation	Non requise
Refus du salarié	Faute disciplinaire grave	Sanction progressive
Contrôle <u>ITM</u>	Vérification de conformité	Pas de contrôle spécifique

Modalités pratiques

L'identification et la gestion des EPI nécessitent une démarche structurée par l'employeur.

Étape	Détail
Évaluation des risques	Identifier les risques professionnels nécessitant le port d'EPI
Sélection des EPI	Choisir des EPI conformes aux normes européennes (marquage CE)
Fourniture	Distribuer gratuitement les EPI adaptés à chaque poste
Formation	Former chaque salarié à l'utilisation correcte de ses EPI
Suivi	Vérifier régulièrement l'état et la conformité des EPI
Remplacement	Remplacer immédiatement tout EPI endommagé ou périmé

Pratiques et recommandations

Réaliser une évaluation des risques rigoureuse pour chaque poste afin de déterminer précisément les EPI nécessaires et les distinguer des simples tenues de travail. **Former** chaque salarié à l'utilisation, au stockage et à l'entretien de ses EPI avant sa prise de poste et renouveler cette formation périodiquement. **Tracer** la distribution et le remplacement de chaque EPI dans un registre nominatif pour répondre aux exigences de l'ITM en cas de contrôle. **Vérifier** que tous les EPI portent le marquage CE attestant leur conformité aux normes européennes de sécurité. **Sanctionner** fermement le refus de port d'EPI car il expose le salarié à un danger immédiat et engage la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u> du Code du travail	Fourniture et entretien des EPI
RGD du 4 novembre 1994	Prescriptions minimales relatives aux EPI
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Pouvoir de direction (tenue ordinaire)

La confusion entre EPI et tenue de travail ordinaire peut avoir des conséquences juridiques importantes : un EPI manquant engage la responsabilité pénale de l'employeur, pas une simple tenue de travail. L'ITM peut imposer des amendes de 251 à 25 000 euros en cas de non-fourniture d'EPI. Les EPI doivent être adaptés individuellement au salarié et ne peuvent pas être des équipements génériques inadaptés.

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.