

Un salarié peut-il refuser de porter ses équipements de protection individuelle ?

Réponse courte

Non, un salarié ne peut pas **refuser de porter** ses équipements de protection individuelle lorsque leur utilisation est prescrite par l'employeur sur la base de l'évaluation des risques. Le port des EPI constitue une **obligation légale** du salarié découlant de son devoir de se conformer aux instructions de sécurité données par l'employeur.

Le refus de porter les EPI constitue une **faute disciplinaire** pouvant justifier des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au **licenciement pour faute grave**, selon la gravité du risque et le caractère répété du refus. L'employeur doit cependant s'assurer que les EPI fournis sont conformes, adaptés et que le salarié a reçu une **formation adéquate** à leur utilisation.

Définition

Le **refus de port des EPI** désigne le comportement d'un salarié qui, de manière délibérée, ne porte pas ou retire les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur pour un poste de travail identifié comme présentant des risques.

Ce refus s'analyse au regard de l'**obligation de sécurité** pesant sur le salarié, qui doit prendre soin de sa propre sécurité et de celle des personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Il se distingue du cas où le salarié ne dispose pas d'EPI adaptés ou n'a pas été formé à leur utilisation.

Questions fréquentes

Dans quels cas le refus du salarié est-il légitime ?

Le refus peut être légitime si les EPI ne sont pas conformes (absence de marquage CE), inadaptés à la morphologie, défectueux, ou si le salarié n'a pas reçu de formation. Un certificat médical justifiant une allergie ou incompatibilité peut également fonder un refus légitime.

L'employeur engage-t-il sa responsabilité s'il tolère le non-port ?

Oui, l'employeur qui tolère le non-port des EPI engage sa propre responsabilité en cas d'accident du travail. La passivité face à un manquement de sécurité constitue une faute pouvant entraîner sa responsabilité civile et pénale, indépendamment de la faute du salarié.

L'employeur peut-il retirer le salarié de son poste ?

Oui, le retrait d'un salarié de son poste pour refus de port des EPI ne constitue pas une modification unilatérale du contrat mais une mesure de prévention légitime. Cette mesure protège le salarié et l'employeur contre les conséquences d'un éventuel accident du travail.

Quelle procédure suivre face à un refus persistant ?

L'employeur doit constater le refus par écrit, rappeler oralement l'obligation, écarter le salarié du poste dangereux si nécessaire, notifier un avertissement écrit, convoquer à un entretien préalable et appliquer une sanction proportionnée prévue au règlement intérieur.

Quelles sont les conséquences disciplinaires du refus de port d'EPI ?

Le refus constitue une faute disciplinaire pouvant justifier des sanctions allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave (art. L.124-10), selon la gravité du risque et le caractère répété du refus. La sanction doit être proportionnée et la procédure documentée.

Un salarié peut-il refuser de porter ses équipements de protection individuelle ?

Non, un salarié ne peut pas refuser de porter ses EPI lorsque leur utilisation est prescrite par l'employeur sur la base de l'évaluation des risques. Le port constitue une obligation légale du salarié découlant de son devoir de se conformer aux instructions de sécurité.

Conditions d'exercice

Le refus de port des EPI n'est considéré comme fautif que si plusieurs conditions préalables sont remplies par l'employeur.

Condition	Détail
EPI fournis gratuitement	L'employeur a effectivement mis les EPI à disposition du salarié sans frais
EPI conformes et adaptés	Les équipements portent le marquage CE et sont adaptés à la morphologie du salarié
Formation dispensée	Le salarié a reçu une formation sur l'utilisation correcte des EPI
Consignes communiquées	Les zones et postes de port obligatoire sont clairement identifiés
Règlement intérieur	L'obligation de port est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service
Motif légitime exclu	Le salarié n'invoque pas un motif médical justifié par un certificat

Modalités pratiques

La gestion du refus de port des EPI suit une procédure progressive et documentée.

Modalité	Contenu
Constat du refus	Documenter le refus par écrit avec date, heure, lieu et témoins
Rappel immédiat	Rappeler oralement l'obligation et les risques encourus
Retrait du poste	Écarter le salarié du poste dangereux si le refus persiste
Avertissement écrit	Notifier formellement le manquement et les sanctions encourues
Entretien préalable	Convoquer le salarié pour recueillir ses explications
Sanction proportionnée	Appliquer la sanction prévue au règlement intérieur

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement que les EPI sont en bon état et adaptés avant de sanctionner un refus, car un salarié peut légitimement contester le port d'un équipement défectueux ou inadapté à sa morphologie.

Documenter chaque incident de non-port avec précision, en conservant les preuves de la mise à disposition des EPI et de la formation dispensée, afin de sécuriser la procédure disciplinaire.

Privilégier le dialogue avant la sanction en cherchant à comprendre les raisons du refus, qui peuvent révéler un problème d'inconfort, d'allergie ou d'incompatibilité médicale nécessitant un aménagement.

Appliquer une politique de sanction disciplinaire cohérente et identique pour tous les salariés afin d'éviter toute contestation pour discrimination ou traitement inégalitaire devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u>	Obligation de fourniture des EPI et principes de prévention
Art. <u>L.312-3</u>	Obligations du salarié en matière de sécurité
Art. <u>L.261-1</u>	Règlement intérieur et sanctions disciplinaires
Art. <u>L.124-10</u>	Licenciement avec effet immédiat pour faute grave
RGD du 4 novembre 1994	Prescriptions minimales relatives aux EPI

Le retrait d'un salarié de son poste pour refus de port des EPI ne constitue pas une modification unilatérale du contrat mais une mesure de prévention légitime. En cas de récidive après avertissement, le licenciement pour faute grave peut être prononcé sans préavis ni indemnité. L'employeur qui tolère le non-port des EPI engage sa propre responsabilité en cas d'accident du travail.

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.