

Quelles sanctions en cas de refus de port des EPI par un salarié ?

Réponse courte

Le refus de porter les EPI expose le salarié à des **sanctions disciplinaires progressives** pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** avec effet immédiat. La procédure suit une graduation allant de l'avertissement oral à la rupture du contrat, en fonction de la gravité du risque, du caractère répété du refus et du secteur d'activité.

L'employeur doit respecter le **principe de proportionnalité** et la procédure prévue au règlement intérieur. Un premier refus isolé ne justifie généralement pas un licenciement immédiat, sauf si le danger est **imminent et grave**. En parallèle, l'employeur qui ne sanctionne pas le non-port des EPI engage sa propre **responsabilité** en cas d'accident du travail.

Définition

Les **sanctions disciplinaires** pour refus de port des EPI constituent les mesures prises par l'employeur à l'encontre d'un salarié qui ne respecte pas l'obligation de porter les équipements de protection mis à sa disposition. Ces sanctions relèvent du **pouvoir disciplinaire** de l'employeur exercé dans le cadre du règlement intérieur.

La sanction doit être proportionnée à la faute commise et tenir compte des circonstances : ancienneté du salarié, antécédents disciplinaires, niveau de danger et caractère intentionnel ou non du manquement. La même logique de graduation des sanctions s'applique en matière de dress code.

Conditions d'exercice

La légitimité de la sanction repose sur le respect de conditions préalables par l'employeur et sur la caractérisation du manquement.

Condition	Détail
EPI effectivement fournis	La sanction n'est légitime que si les EPI ont été mis à disposition gratuitement
Formation dispensée	Le salarié a été formé à l'utilisation correcte des équipements
Consignes claires	Les obligations de port sont inscrites au règlement intérieur ou affichées
Constat documenté	Le refus est constaté de manière factuelle avec date et circonstances
Proportionnalité	La sanction est adaptée à la gravité du manquement et aux antécédents
Procédure respectée	L'employeur suit la procédure disciplinaire prévue au règlement intérieur
Droit de défense	Le salarié a la possibilité de s'expliquer avant la sanction

Modalités pratiques

La procédure disciplinaire pour non-port des EPI suit une graduation progressive.

Étape	Contenu
Avertissement oral	Premier rappel à l'ordre documenté dans le dossier du salarié
Avertissement écrit	Notification formelle avec rappel des obligations et des risques
Mise en demeure	Exigence de conformité sous délai avec mention des sanctions encourues
Retrait du poste	Écartement immédiat du poste dangereux si le refus persiste
Sanction disciplinaire	Application de la sanction prévue au règlement intérieur
Licenciement	Licenciement pour faute grave en cas de manquement grave et répété

Pratiques et recommandations

Grader les sanctions de manière cohérente et traçable, en passant systématiquement par l'avertissement écrit avant d'envisager une mesure plus sévère, sauf en cas de danger imminent.

Conserver l'ensemble des preuves documentaires : bons de remise des EPI, attestations de formation, constats de non-port et courriers d'avertissement, car ces éléments sont déterminants devant le tribunal du travail.

Appliquer les mêmes sanctions à tous les salariés en situation comparable pour éviter toute contestation fondée sur un traitement discriminatoire ou inégalitaire.

Consulter le travailleur désigné et, le cas échéant, la délégation du personnel avant de prononcer des sanctions lourdes, afin de renforcer la légitimité de la décision et de sensibiliser l'ensemble des équipes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. L.312-2	Principes de prévention et obligation de fourniture des EPI
Art. L.261-1	Règlement intérieur, sanctions disciplinaires
Art. L.124-10	Licenciement avec effet immédiat pour faute grave
Art. L.121-1	Pouvoir de direction de l'employeur
RGD du 4 novembre 1994	Prescriptions minimales relatives aux EPI

Un licenciement pour faute grave fondé sur un refus unique de port des EPI risque d'être jugé disproportionné par le tribunal du travail, sauf si le danger était imminent. L'employeur qui tolère le non-port habituel des EPI sans réagir perd la possibilité de sanctionner ultérieurement pour le même motif. La jurisprudence luxembourgeoise exige une réaction rapide et proportionnée de l'employeur face au manquement constaté.

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.