



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les Équipements de Protection Individuelle (EPI)

Chaussures de sécurité, lunettes, gants... L'utilisation des EPI se retrouve dans un grand nombre d'activité. Il existe une multitude de type et de modèle d'EPI. Il est nécessaire de savoir que, par rapport aux principes généraux de prévention, le recours aux EPI est la dernière solution à appliquer, à savoir lorsque toutes les autres démarches de prévention utilisées pour réduire le risque s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre. De plus, les EPI ne doivent être utilisés que lorsque les équipements de protection collective s'avèrent insuffisants ou impossible à mettre en place.

La collectivité doit mettre à disposition des agents les EPI appropriés en tenant compte des risques identifiés (article R. 4321-4 du Code du Travail). Par ailleurs, les agents doivent être informés des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions de mise à disposition et d'utilisation ainsi que des instructions et consignes concernant l'EPI.

Les vêtements de travail sont-ils des EPI ?

Dans certains cas. Pour rappel, un EPI est un dispositif ou un moyen porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ainsi que sa sécurité (art. R.4311-8 du Code du Travail).

Les vêtements de travail sont destinés à protéger contre les salissures. Ils permettent également de caractériser une profession et cultiver une image de marque.

Lorsque le travail présente un caractère particulièrement insalubre ou salissant, les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par l'employeur et ce dernier doit en assurer le bon état d'hygiène et l'entretien.

Un vêtement peut donc être considéré comme un EPI s'il protège contre un risque professionnel (*maladies, intempéries accidents divers...*).

Quelles sont les obligations des fabricants des EPI ?

Le fabricant doit fournir à l'acheteur des EPI :

- Une déclaration « CE » de conformité attestant que l'EPI concerné est conforme à des règles européennes d'hygiène et de sécurité.
- Une notice d'instruction en français (*caractéristiques techniques, conditions d'utilisation et de stockage, modalités d'entretien et dates de péremption...*).

Le marquage « CE » doit être apposé sur chaque exemplaire d'EPI (ou sur l'emballage).

Quelles sont les obligations de l'autorité territoriale ?

L'autorité territoriale doit :

- Mettre gratuitement à disposition des agents les EPI adaptés aux risques auxquels sont exposés les agents ;
- Garantir leur conformité ;
- S'assurer de leur maintien en bon état d'hygiène et de fonctionnement ;
- S'assurer de leur utilisation effective ;
- Informer et former les agents à l'utilisation des EPI.

Aucun nombre d'EPI ou de vêtements de protection fournis aux agents n'est défini réglementairement. Cela doit être défini selon les règles du bon sens et en prenant en compte l'activité des agents.

Quelles sont les obligations de l'agent ?

Les agents sont tenus de :

- Porter les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et respecter les instructions transmises par l'autorité territoriale ;
- Respecter les conditions d'utilisation, de stockage et d'entretien précisées dans la notice d'instructions délivrée par le fabricant et dans la consigne d'utilisation définie par l'autorité territoriale ;
- Signaler les équipements défectueux ou périmés ;
- Signaler à l'autorité territoriale tout problème lié à l'utilisation d'un EPI avec l'activité réalisée le cas échéant.

Qui a en charge l'entretien des vêtements de travail ?

D'après l'article R. 4323-95 du Code du Travail, la collectivité doit assurer l'entretien des vêtements de travail. Pour répondre à cette obligation, la collectivité peut passer un marché avec une société de nettoyage ou mettre à disposition des agents une machine à laver et un moyen de séchage du linge.

Afin de gérer l'ensemble des tenues de travail, un plan de dotation des tenues de travail définissant le type et le nombre de vêtements fournis par activité ainsi que les périodes de renouvellement peut être mis en place.

Les EPI sont-ils nominatifs et personnels ?

Les EPI sont, de base, réservés à un usage personnel.

Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet EPI par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs ([art. R.4323-96 du Code du Travail](#)). Il peut être envisagé d'utiliser du matériel ou du produit de désinfection appropriés.

Des vérifications périodiques des EPI doivent-elles être réalisées ?

Lors de chaque utilisation, les agents doivent vérifier que les EPI sont en état de conformité avec les règles techniques de conception (ex : *pas de déchirure au niveau des gants...*)

Outre les vérifications inscrits dans les notices d'utilisation des EPI, certains équipements doivent être faire l'objet d'une vérification périodique.

D'après l'arrêté du 19 mars 1993, les équipements concernés sont les suivants :

- Appareils de protection respiratoire autonome destinés à l'évacuation ;
- Appareils de protection respiratoire et équipements complets destinés à des interventions accidentelles en milieu hostile ;
- Gilets de sauvetage gonflables ;
- Systèmes de protection individuelle contre les chutes de hauteur ;
- Stocks de cartouches filtrantes anti-gaz pour appareils de protection respiratoire.

Comment faire si un agent ne porte pas ses EPI ?

Il peut y avoir 4 grandes explications au non port des EPI par un agent :

- l'impossibilité pour un agent de réaliser le travail avec les EPI fournis (manque de dextérité, allergie au constituant du produit ...) : dans ce cas, il est recommandé de voir avec l'agent les éléments qui posent problème.

A partir de la définition des contraintes, il est possible de choisir un EPI plus adéquat à la tâche à réaliser. Pour favoriser la réussite de la démarche, une campagne de test avec plusieurs modèles répondant aux contraintes peut être réalisée.

- l'impossibilité pour un agent de porter un EPI suite à une restriction médicale (cf. « *Quelles sont les démarches à suivre si un agent présente une restriction médicale relative au port d'un EPI ?* »)
- la méconnaissance de l'obligation du port des EPI et des risques auxquels il est exposé (*habitude de travailler sans EPI et faible sensibilité de l'agent à la sécurité*) : il convient de sensibiliser l'agent aux risques et aux instructions à suivre vis-à-vis de l'activité.
- le refus de porter les EPI sans motivation particulière : si aucune explication ne justifie le non-port de l'EPI, l'agent s'expose à des sanctions disciplinaires. Pour rappel, l'autorité territoriale est tenue à une obligation de résultat en termes de sécurité. Au-delà de la sanction, il convient de faire prendre conscience à l'agent des risques auxquels il est exposé lors de son travail. La faute grave peut être retenue en cas de refus de port des EPI ([Cour de cassation, Chambre sociale, 23 mars 2005, pourvoi n°03-42404](#)).

L'autorité territoriale doit-elle fournir aux saisonniers des EPI ?

La réglementation est la même, quelle que soit la durée de l'intervention et le statut de l'agent (*de droit public ou de droit privé*). Ainsi, l'autorité territoriale doit fournir aux saisonniers les mêmes moyens de protection que ceux dont bénéficient les agents.

Qui doit fournir les EPI aux salariés des entreprises extérieures ?

Les modalités de mise à disposition et d'utilisation des EPI doivent figurer dans les plans de prévention établis avec les entreprises extérieures, les EPI étant le plus souvent à la charge de l'entreprise extérieure.

Quelles sont les démarches à suivre si un agent présente une restriction médicale relative au port d'un EPI ?

Il est possible dans un premier temps de trouver des mesures compensatoires ou des modèles d'EPI répondant à la restriction médicale.

Sinon, il faudra que la collectivité prévoit des mesures d'aménagement de poste pour permettre d'éviter l'exposition de l'agent au risque pour lequel était prévu l'EPI.

Si ce n'est pas possible, une démarche de reclassement puis, le cas échéant, de licenciement pour inaptitude devront être mises en place.