

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 32

Mais au fait :

Quels pouvoirs a le Chef d'Entreprise pour obliger au port des EPI ?

Il est inscrit dans le code du travail Art L 4121-1 une obligation spécifique appliquée à l'employeur :

« ... l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés » en imposant « à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Ces mesures comprennent :

- 1^o Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2^o Des actions d'information et de formation ;
- 3^o La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En outre, l'Art L 4131-3 dispose que « l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

C'est bien cette obligation de veiller à la santé (dans toute son acception) des salariés qui a pour corollaire, de procurer à chaque salarié les moyens de préserver leur dite santé, et de les former pour leur expliquer les risques qu'ils courent pour eux-mêmes ou qu'ils pourraient faire encourir aux autres, et de quelles façons l'employeur leur propose d'éradiquer ces risques.

Le choix des moyens proposés par l'employeur repose sur l'évaluation de ces risques qui va permettre de choisir, à bon escient, la ou les solutions qui seront, ensuite, proposées.

Par exemple, le bruit de l'atelier peut être atténué de différentes manières, d'une part par des protections collectives : capotage des machines, tapis anti-vibrations, isolation, et enfin, par des protections individuelles : casques ou bouchons d'oreille. Les salariés doivent prendre conscience des conséquences, notamment à terme de surdité, de nervosité dues au refus du port des EPI adaptés.

D'autre part, le règlement intérieur de l'entreprise, lorsqu'il y en a un, doit faire état de l'obligation du port des EPI par les salariés concernés.

Quelles sont les sanctions possibles envers les salariés ?

Si malgré tout, le refus persiste, alors le chef d'entreprise à toute latitude pour engager la responsabilité de son salarié ou de ses salariés : lettre RAR, mesures disciplinaires etc...Le code du travail assimile cette position de refus du salarié à une faute grave. Cette faute grave peut être passible de licenciement.

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 19 juin 2013 que le refus réitéré d'un salarié de porter des équipements de protection individuelle constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 19 juin 2013, N° 12-14.246).

L'employeur a d'ailleurs le devoir d'obliger son salarié ou ses salariés à porter des EPI lorsqu'il y a nécessité, puisque lui-même est tenu par une obligation de résultat.

Seul un avis d'inaptitude du médecin du travail peut dispenser un salarié du port d'un EPI.

Que risque le chef d'entreprise en cas d'accident ?

Le manquement à l'obligation de sécurité par l'employeur engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié.

Voire ce manquement peut-être également passible de sanctions pénales lourdes. Néanmoins l'obligation de sécurité vise avant tout la protection de la vie et de la santé des salariés. Ainsi, chaque salarié est tenu de respecter les instructions données par l'employeur.

Si l'employeur prouve que tout a été mis en œuvre pour obliger le salarié à se protéger mais que son refus a engendré une maladie ou un incident, la responsabilité de l'employeur ne sera pas retenue.

Sur le choix des EPI :

Les EPI et quel que soit le type d'EPI doit obligatoirement comporter un marquage CE.

Pour favoriser le port des chaussures de sécurité il est préférable de proposer plusieurs modèles aux salariés afin que chacun puisse prendre le modèle qui convient à sa morphologie.

De même, un confort maximum pour un port de longue durée impose des bouchons d'oreille moulés au conduit auditif de chacun.

Pour résumer, et bien que le code du travail ne le précise en rien, le mode de prévention doit être proposé par le document unique et acté par l'ex CHSCT ou les membres du CSE.

Cependant, le choix du modèle conforme à la prévention demandée revient au salarié.

Réponses élaborées par Chantal Richardeau, Responsable HSE à l'UNIIC,

chantal.richardeau@uniic.org