



HEBDO

NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU PORT OBLIGATOIRE DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Points de vigilance

1 La note d'information doit être diffusée par tout moyen auprès des salariés concernés : affichage, remise en main propre contre décharge, etc. La remise en main propre contre décharge permet de s'assurer que les salariés concernés ont pris connaissance du contenu de la note d'information.

2 Le choix des EPI se fait en fonction des risques identifiés au sein de l'entreprise. L'EPI doit être adapté aux conditions de travail et approprié au risque qu'il vise à prévenir.

3 Une fois les EPI choisis, vous devez obligatoirement veiller à ce que les salariés les utilisent. Cela passe tout d'abord par une formation adéquate à leurs conditions d'utilisation et par la remise de consignes d'utilisation et d'instructions.

Ce dispositif est renforcé par la rédaction d'une note d'information, à vocation plus générale, visant à rappeler l'obligation faite aux salariés d'utiliser les EPI qui leur ont été remis.

4 Lorsque le port d'un équipement est rendu obligatoire par l'employeur, celui-ci doit fournir cette tenue aux salariés concernés et en assurer l'entretien. Cette règle s'applique notamment aux EPI tels que les casques antibruit, les chaussures de sécurité, les gants, dont l'entretien et la réparation, voire le remplacement, restent à la charge de l'employeur.

La plupart du temps, les délais de péremption de l'équipement sont précisés sur les notices d'utilisation rédigées en français que le fournisseur doit vous transmettre avec les EPI, et ils s'appliquent pour des conditions normales d'utilisation. Il est fondamental d'identifier ces délais et de les suivre afin d'éviter que les salariés utilisent du matériel non conforme et mettent en danger leur santé ou leur sécurité.

L'employeur qui met à disposition des salariés des EPI non conformes risque une amende de 3750 euros, applicable autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par l'infraction. D'un point de vue civil, la responsabilité en cas d'accident du travail sera très facilement engagée et la faute inexcusable facile à caractériser.

5 Le contrôle de l'utilisation effective des EPI constitue le corollaire de l'obligation de sécurité et de résultat qui pèse sur l'employeur. En effet, il ne sert à rien d'imposer le port des EPI si aucun contrôle de leur utilisation n'est effectué.

Ce contrôle doit être effectif, c'est-à-dire régulier, et efficace, ce qui signifie clairement que le salarié qui ne porte pas son équipement doit, sauf impératif particulier, être sanctionné. À défaut, votre passivité risque de se retourner contre vous et vous engagerez alors votre responsabilité. Le personnel d'encadrement doit être associé à cette démarche

Pour aller plus loin sur le sujet vous trouverez ci-après un modèle d'attestation de délivrance des EPI et tenues de travail

Note d'information relative au port obligatoire des équipements de protection individuelle (EPI)

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Affichage ou remise en main propre contre décharge aux salariés concernés

Lors de l'embauche, il est remis à chaque salarié concerné un paquetage d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à l'activité de l'entreprise et aux fonctions exercées par le salarié. Ces équipements sont destinés à prévenir les risques qui ne peuvent pas être supprimés par l'utilisation de protections collectives.

Ce paquetage comprend (*sélectionner et/ou compléter les équipements fournis*) :

- un casque qui doit être porté à chaque fois qu'il y a un risque de heurt de la tête avec des objets, des masses ou des surfaces, et, dans tous les cas, sur les chantiers où le port du casque est obligatoire ;
- des bouchons d'oreilles qui doivent être utilisés à chaque fois que le volume sonore du chantier devient gênant ou dangereux pour la préservation de l'ouïe (supérieur à 85 dB[A]) ;
- un harnais antichute qui devra être utilisé à chaque fois que les postes de travail en hauteur ne seront pas assurés par un échafaudage approprié aux travaux à effectuer ;
- des chaussures de sécurité à mettre pour circuler (*précisez : dans l'entrepôt, dans l'atelier, sur les chantiers, etc.*) et accéder aux postes de travail ;
- des gants destinés à protéger les mains lors des manutentions d'objets ou de matériaux ;
- un masque destiné à protéger les voies respiratoires contre les poussières de bois, les fibres d'amiante et les produits solvants ;
- un ciré pour protéger des intempéries ;
- des vêtements de protection adaptés aux risques mineurs de la profession.

Ces équipements doivent être utilisés conformément :

- aux instructions reçues au cours de la formation pratique à la sécurité ; il est rappelé à ce titre que les consignes d'utilisation et les instructions ont été remises individuellement à chaque salarié lors de l'accomplissement de cette formation ;
- aux pictogrammes et signalisations de sécurité.

Attention

Certains EPI (par exemple, les appareils de protection respiratoire) sont d'utilisation complexe et nécessitent une formation spécifique à leur utilisation, voire un entraînement à leur port. Il est alors conseillé de formaliser l'information dans une notice d'utilisation spécifique à l'équipement.

Chaque salarié doit prendre soin de ses EPI et signaler toute défectuosité constatée. Il sera alors procédé à leur remplacement immédiat.

À ce titre, un contrôle visuel des EPI d'usage courant (*précisez par exemple : gants, casques, lunettes et chaussures*) sera effectué périodiquement tous les mois (*préciser éventuellement la date du contrôle*) par le personnel d'encadrement de l'entreprise. Tout salarié qui ne sera pas en mesure de présenter ses EPI pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un avertissement.

De manière générale, il est rappelé que l'absence d'utilisation de ces équipements dans les conditions qui auront été exposées lors de la formation pratique à la sécurité constitue une faute disciplinaire pouvant conduire jusqu'à un licenciement pour faute grave.

En cas d'opération d'habillage ou de déshabillage importante

Les salariés devront se présenter minutes avant la prise de fonction pour pouvoir procéder aux opérations d'habillage. À l'issue de leur journée de travail, ils devront se dévêtir de cette tenue (*éventuellement la laisser au vestiaire*). Ce temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas du temps de travail effectif mais donnera lieu à la contrepartie suivante (*précisez indemnité ou repos*).

En cas de travaux insalubres et salissants

Les salariés bénéficieront d'un temps de douche de minutes qui ne constitue pas du temps de travail effectif mais donnera lieu à la contrepartie suivante (*précisez indemnité ou repos*).

Fait à, le

Signature de l'employeur

Variante si la lettre est remise en main propre contre décharge

Fait en double exemplaire, à, le

Remise en main propre le

Signature du salarié
(*précédée de la mention manuscrite
« Bon pour accord »*)

Signature de l'employeur