



EQUIPEMENTS DE
PROTECTION
INDIVIDUELLE
RESPONSABILITES
JURIDIQUES
EMPLOYEURS ET
SALARIES

Annick PEROL
SCP PEROL RAYMOND KHANNA
Avocat au Barreau de PARIS
33 rue de Naples - 75008 PARIS
Tél : 01 44 90 71 00 - Fax : 01 44 90 71 01

LES OBLIGATIONS EN MATIERE D'EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

I - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A- LA FOURNITURE ET LE PORT DES EPI :

- ◉ 1) L'article L 230-2 du code du travail définit l'obligation générale de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur, en référence aux Principes Généraux de Prévention (équivalents des « Exigences essentielles de Sécurité » du Droit Communautaire).
- ◉ Parmi les Principes Généraux de Prévention, dont l'objectif est d'éviter les risques et, en cas d'impossibilité, de combattre à la source ceux qui ne peuvent pas être évités, figure le principe suivant : « h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant priorité sur les mesures de protection individuelle ».
- ◉ Ceci consacre deux obligations à la charge de l'employeur :
- ◉ - le recours aux protections collectives et aux équipements de protection individuelle (EPI)
- ◉ - la priorité qui doit être accordée aux 1ères sur les 2nds.
- ◉ Ceci réduit le choix de l'employeur puisqu'à chaque fois que le recours à une protection collective sera techniquement possible, il lui incombera de la mettre en œuvre prioritairement sur tout EPI.
- ◉ Le recours aux EPI est donc limité soit aux cas d'impossibilité technique de mise en place d'une protection collective, soit en panaché avec une ou des protections collectives.
- ◉ Le fait qu'une opération ne requiert que quelques instants pour sa réalisation, ne dispense pas l'employeur de recourir à une protection collective et ne lui permet pas de se contenter d'EPI.
- ◉ Le recours aux EPI est décliné au travers des dispositions particulières articles R 233-1 et suivants du code du travail, notamment R 233-1 alinéa 4, introduits par le Décret 93-41 du 11 janvier 1993 transposant la Directive CEE 89/656 du 30.11.1989 sur les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation des EPI.

- 2) C'est à l'employeur de fournir les EPI à ses salariés mais également au personnel placé sous sa subordination, tels les travailleurs mis à sa disposition par l'effet de conventions de détachement ou de contrats d'intérim.
- Les Entreprises de travail temporaire ne peuvent doter les salariés intérimaires que du casque et des chaussures de sécurité, ce qui est logique dans le souci de la prévention puisque seule l'entreprise utilisatrice est à même d'identifier, d'évaluer et de prévoir les mesures permettant de lutter contre les risques de sa propre activité et donc les EPI adaptés.
- L'article R 233-1-3 rappelle en effet les caractéristiques essentielles que doivent revêtir les EPI :
 - appropriés aux risques et aux conditions d'exécution du travail,
 - efficaces à prévenir les risques et ne pas en engendrer de nouveaux
 - compatibles avec le travail à effectuer et les critères d'ergonomie
 - respecter les éventuelles valeurs limites d'exposition quotidiennes (VLE)
 - compatibles entre eux en cas de recours à plusieurs EPI
- Les EPI doivent répondre aux exigences de la certification de conformité, pour leur mise sur le marché CEE.
- C'est à l'employeur de s'assurer de la conformité des EPI qui seront utilisés par ses salariés, de leur adéquation aux risques à prévenir et au travail à effectuer, ainsi qu'au maintien de leur état de conformité en procédant notamment aux vérifications périodiques prévues par les textes.

- ◉ Le fait d'être un « simple utilisateur » des EPI n'exonère en effet pas l'employeur de sa responsabilité, en cas d'utilisation d'un EPI qui ne serait pas conforme même si le vice provient de la conception même de l'équipement.
- ◉ De surcroît les justificatifs de vérifications périodiques des EPI réalisées en interne ou par des organismes habilités, comme pour les équipements de travail, ne l'exonèrent pas non plus de sa responsabilité en cas de défaillance d'un EPI notamment si les conditions de son utilisation ou un défaut de formation du personnel sont en cause.

- ◉ 3) L'employeur doit enfin s'assurer de l'utilisation effective et conforme des EPI par son personnel. Il ne doit pas se contenter de fournir les EPI mais doit veiller à ce qu'ils soient bien portés.

- ◉ Il doit exercer à ce titre, son pouvoir disciplinaire le cas échéant, mais après s'être assuré du respect de ses propres obligations en ce domaine, telle de la formation de ses salariés.

B- LA FORMATION, L'INFORMATION DU PERSONNEL SUR LES EPI ET LA VÉRIFICATION DE L'APTITUDE MÉDICALE :

- ◉ 1) Les textes généraux et particuliers relatifs à la formation à la sécurité des salariés, impose au chef d'entreprise de les former également à l'utilisation des EPI ; formation dont il faut souligner qu'elle doit être régulièrement renouvelée, a fortiori en cas de changement de poste de travail, de technique ou encore en cas de recours à de nouveaux EPI.
- ◉ La traçabilité des formations et des consignes relatives à l'utilisation des EPI est impérative comme mode de preuve du respect des ses obligations, par l'employeur.
- ◉ 2) L'information doit également circuler dans l'entreprise afin de tenir compte des éventuelles difficultés que les salariés pourraient rencontrer dans l'utilisation des EPI et donc de pouvoir adapter les EPI si besoin.
- ◉ Sachant que le comportement humain est souvent un facteur non négligeable dans la survenance des accidents du travail, l'information du personnel quant à l'intérêt du port des EPI est indispensable à la prévention des risques professionnels.
- ◉ 3) Certains EPI, compte tenu des contraintes physiques et de la pénibilité qu'ils imposent (masque respiratoire, combinaison étanche...) supposent une vérification préalable et périodique de l'aptitude médicale des salariés amenés à les porter.
- ◉ Il appartient à l'employeur de veiller à la vérification régulière de cette aptitude par le Médecin du travail.

C- MAINTIEN EN CONFORMITÉ ET MAINTENANCE DES EPI :

- En application de l'article L 233-5.I du code du travail, l'article R 233-1-1 dispose que les équipements de travail et moyens de protection doivent être maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement...
- Non seulement leur conception et leur fabrication doivent respecter les exigences essentielles de sécurité, mais il en va de même de leurs conditions d'utilisation et de maintenance.

« Les équipements de travail et moyens de protection mis en service ou utilisés.... Doivent être équipés, installés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modification... »

- 1) L'utilisation de l'EPI ne doit pas exposer le salarié à un risque en lui-même mais, au contraire, le protéger contre les risques induits par le travail à réaliser ou les conditions d'environnement dans lesquelles le travail s'effectue.
- 2) La maintenance des EPI, comme celles des équipements de travail, doit elle aussi pouvoir se réaliser dans des conditions de sécurité optimales et ne pas exposer non plus à des risques pour la sécurité et la santé des personnes. Les personnels chargés de la maintenance doivent avoir été formés à cet effet.
- 3) Il ne doit pas être apporté de modification à un EPI sans que ne soit vérifié la pérennité de sa conformité, avant toute nouvelle utilisation. A défaut la responsabilité de l'employeur serait totale, sans qu'il ne puisse la rejeter en tout ou partie sur le concepteur ou le fabricant.

II - OBLIGATIONS DU SALARIE ET CONSÉQUENCES

A- LE PORT DES EPI :

- ⦿ L 230-3 du code du travail fait obligation aux salariés de respecter les règles et consignes de sécurité, de façon à ne pas exposer eux-mêmes ni autrui à des risques d'accidents.
- ⦿ A ce titre, il incombe aux salariés de porter les EPI prévus par l'employeur lors de l'exécution des tâches qui leur sont confiées, conformément aux modalités qui leur ont été enseignées et sans modifier la configuration des EPI.
- ⦿ Il incombe également à l'encadrement intermédiaire de garantir le relais de ces consignes sur le terrain.

B- LES SANCTIONS DISCIPLINAIRE :

- ◉ En cas de manquement à ses obligations, tel en cas de carence dans le port des EPI ou d'utilisation non conforme, le salarié s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, voire pour faute grave.
- ◉ Il s'agit là en effet d'un comportement fautif constitutif d'une inexécution de ses obligations contractuelles et susceptible de caractériser une insubordination, a fortiori lorsqu'il est réitéré malgré rappel(s) à l'ordre.
- ◉ - Refus de porter des lunettes de sécurité (Cour d'Appel Bordeaux, 20.04.1989, CAILLEAU/ LAJOINIE) ; refus de porter un gilet réfléchissant lors de l'exécution de travaux routiers (Cour d'Appel Rennes, 23.08.1989, Mathieu/ BION) ; refus de porter des chaussures de sécurité (Cour d'Appel Paris 18^{ème} chambre C, 17.06.1992, Millot/ Sté AM Chaudronnerie Serrurerie générale).
- ◉ - La mesure de licenciement est d'autant plus justifiée lorsque le salarié avait préalablement été mis en garde par son employeur : Refus par un torréfacteur de porter ses gants de protection contre les risques de brûlure ou de coupures alors qu'il avait déjà fait l'objet d'une mise en garde sur ce point (Cour d'Appel Bourges, 09.06.2000, Sadet/SA Générale d'Arachides) ; refus par un salarié d'utiliser le harnais de sécurité et son arrimage pour effectuer des travaux en hauteur (Cour d'Appel Montpellier, 12 mars 2002, N° 01-1284, SA BARRIAC/ Esnault) ; défaut de port d'un gilet pare-balles par un convoyeur de fonds prévenu de ses obligations tant par les dispositions conventionnelles que par un rappel direct de l'employeur (Cour d'Appel Montpellier, 13.06.2001, N° 00-1847, Sté BRINKS Evolution/Piernas.)
- ◉ Dans cette dernière espèce, la Cour d'Appel a estimé qu'une faute grave était caractérisée par l'attitude du salarié qui comportait une part d'insubordination à l'égard des directives de l'employeur et pouvait avoir comme conséquence de mettre en danger l'intégrité physique ou la vie du salarié, voire celle de ses collègues, et d'engager la responsabilité pénale et civile de son employeur.
- ◉ Au visa de l'article L 230-3 du code du travail, la Cour de Cassation a validé le licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre d'un salarié non titulaire d'une délégation de pouvoirs qui, du fait d'un manquement de sa part aux règles de sécurité, avait été à l'origine d'un grave accident de travail au préjudice d'autrui (Cass. Soc. 28 février 2002, N° 881, Deschler/ SA Textar France, RJS 5/02 N° 582)

C- INCIDENCE SUR LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR :

- ◉ Lorsque l'employeur a rempli ses obligations (fourniture des EPI conformes, formation à leur utilisation, consigne donnée....) alors qu'aucun système de protection collective anti-chute ne pouvait être mis en place du fait d'impératifs techniques, la faute commise par le salarié qui ne s'est pas équipé de son EPI (harnais accroché à une ligne de vie) peut constituer une circonstance exonératoire de la responsabilité de l'employeur au plan pénal.
- ◉ L'on citera à titre d'exemple l'arrêt de la Cour d'Appel de DOUAI du 15 septembre 2005 (SARL ESSEMES et RST LOCALINGE/ RICHARD - 6^{ème} Chambre-15.09.2005) :

Attendu que ce plan de prévention mentionnait la présence de plaques translucides sur la toiture sans les localiser, qu'il avait prévu l'installation d'une ligne de vie et l'utilisation de harnais de sécurité.

Attendu qu'il est constant que la ligne de vie avait été installée et que des harnais de sécurité étaient à la disposition du personnel travaillant sur le toit, que les salariés utilisaient constamment ce dispositif de protection.

Attendu que, alors que le chantier avait été interrompu pour la pause déjeuner, la victime et son chef de chantier étaient remontés sur le toit pour une intervention ponctuelle, qu'ils avaient négligé de replacer leur protection individuelle.

Attendu que la victime a reconnu que le conducteur de travaux lui avait dit avant toute intervention qu'il y avait des plaques translucides sur le toit, qu'elle travaillait sur le chantier depuis son ouverture, le 4 septembre 2002, qu'elle avait pu localiser parfaitement leur emplacement, que c'est en reculant qu'elle a posé le pied sur l'une d'elles.

Attendu qu'aucune faute ne peut être reprochée aux prévenues, que l'accident est imputable à la victime seule pour avoir négligé de refixer son harnais sur la ligne de vie,

Attendu que le jugement entrepris doit être confirmé.

RESPONSABILITE CIVILE

Un accident du travail ou une maladie professionnelle résultant d'un manquement de l'employeur (ou de l'un de ses préposés) à ses obligations en matière d'EPI, pourrait exposer la personne morale à une procédure en reconnaissance d'une faute inexcusable, engageant ainsi sa responsabilité civile.

I - LA NOUVELLE DEFINITION DE LA
FAUTE INEXCUSABLE

- ◉ 1 Manquement à l'Obligation de Sécurité résultat ;

- ◉ 2 Alors que l'auteur de la FI avait ou devait avoir conscience du danger.

II - CONSEQUENCES DE LA FAUTE

INEXCUSABLE

A- LA REPARATION INTEGRALE DES PREJUDICES :

- 1 La Majoration de la rente
- 2 La réparation des préjudices personnels
- 3 Consécration de la transmission successorale du droit à réparation de la victime
- 4 Conséquences sur les cotisations de l'entreprise à la branche AT/MP du régime de Sécurité Sociale

B- INCIDENCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE LA VICTIME

- ◉ - faute volontaire d'une gravité exceptionnelle, exposant son auteur au danger,
- ◉ Incidences sur la majoration de la rente et la réparation des préjudices personnels

RESPONSABILITE PENALE/CODE DU TRAVAIL

Le code du travail fixant les prescriptions de sécurité à respecter s'agissant tant de la fourniture et de l'utilisation des EPI que de leur maintien en état de conformité, tout manquement à ces obligations expose le chef d'entreprise ou son délégataire de pouvoirs à des poursuites pénales fondées sur le code du travail.

I - L'INFRACTION AU CODE DU TRAVAIL

A- EN CAS DE MANQUEMENT AUX PRESCRIPTIONS DU CODE DU TRAVAIL :

- ◉ Que ce soit à une règle générale ou à une règle particulière de sécurité
- ◉ Ex : La fourniture d'EPI ne saurait compenser l'absence de mesures de protection collective lorsqu'aucune impossibilité technique ne s'opposait à la mise en place de ces dernières. **Cour d'Appel Besançon -Arrêt du 9.01.2007 -Sté SM.../M. Adj :**

« Il n'est pas contesté que les travaux auxquels procédait M. Adj..en sa qualité de poseur-étancheur, étaient soumis aux prescriptions de sécurité de l'alinéa 4 de l'article 159 du Décret du 8 janvier 1965 qui précise qu'il y a lieu d'installer au-dessous de la toiture, des dispositifs propres à prévenir efficacement les conséquences d'une chute ; le port d'un système d'arrêt de chute étant obligatoire lorsque la mise en place de ces dispositifs est reconnue impossible.

Il ressort expressément de cette disposition et de celle, plus générale, de l'article L 230-2 du code du travail, que le chef d'établissement doit, par priorité, mettre en place des mesures de protection collective, le recours aux équipements de protection individuelle étant autorisé, lorsque les premières mesures s'avèrent impossible à mettre en œuvre.

Or tant le PGCSPPS que le PPSPS prévoient la pose de filets sous toiture et n'émettent aucune réserve quant à la possibilité de mettre en place cet équipement collectif... »

B- CONSÉQUENCES DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS :

- ◉ Le chef d'entreprise a la charge de veiller à l'application de ces règles.
- ◉ Il peut déléguer ses pouvoirs à l'un de ses préposés, doté de la compétence, de l'autorité et des moyens d'exercer cette délégation, de façon effective et permanente.
- ◉ Pas de délégation : Responsabilité du Chef d'entreprise
- ◉ Délégation de pouvoirs : Responsabilité du préposé délégataire
- ◉ Pas de responsabilité cumulative

G- SANCTIONS ENCOURUES POUR INFRACTION AUX RÈGLES DE SÉCURITÉ DU CODE DU TRAVAIL :

- Amende jusqu'à 3750 € x par le nombre de salariés concernés par l'infraction,
- Peines complémentaires :
 - Affichage du jugement aux portes de l'usine, bureaux, ateliers..
 - Publication du jugement dans les journaux,
 - Délai de mise en conformité.
 - Inscription au casier judiciaire

II - L'INFRACTION AU CODE PENAL

- ◉ Tout manquement aux obligations légales ou réglementaires comme tout comportement caractérisant une imprudence, inattention, négligence en matière d'EPI, qui serait en lien avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pourrait exposer son ou ses auteurs à des poursuites sur le fondement des délits non intentionnels d'atteinte à l'intégrité physique ou à la vie d'autrui prévus par le Code pénal.

A- LA LOI PÉNALE ANTÉRIEURE AU 10 JUILLET 2000 :

- ◉ **Art. 221-6** : « *Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de « 45 000 € » d'amende.*

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à « 75 000 € » d'amende. »

B- L'APPORT DE LA LOI DU 10 JUILLET 2000 :

- ◉ *Art. 121-3 .- Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.*
- ◉ *Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.*
- ◉ **Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.**
- ◉ *Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.*
Il n'y a point de contravention en cas de force majeure. »

C- LES PERSONNES VISÉES :

- ◉ Chef d'entreprise ou délégataire, tout salarié, tout Conseil interne ou extérieur, tout citoyen, la personne morale.

D- RESPONSABILITÉ CUMULATIVE :

- ◉ Chacun répond de sa propre faute
- ◉ En fonction de son degré de gravité

E- SANCTIONS ENCOURUES :

- ⦿ Peine d'amende et/ou d'emprisonnement
- ⦿ En fonction de la gravité des blessures
- ⦿ Inscription au casier judiciaire

○ Arrêt Cass. Crim 30.01.2001 (Pourvoi n° 00-84.109):

« ...Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'une salariée de la société Poclas, exerçant, au sein de cette société, les fonctions "d'animateur équestre", a fait une chute mortelle de cheval alors qu'elle participait à un spectacle d'équitation ; qu'à la suite de cet accident, Serge Lecomte, gérant de la société précitée, a été poursuivi pour homicide involontaire et infraction à l'article R. 233-1 du Code du travail ;

Attendu que, pour déclarer le prévenu coupable de ces chefs, la cour d'appel énonce que le spectacle, au cours duquel s'est produit l'accident, avait été organisé à sa demande et faisait partie des activités d'animation du centre d'équitation dirigé par lui, les répétitions ayant eu lieu, durant plusieurs semaines, dans les locaux de ce centre ; que les juges ajoutent que, lors du spectacle, la victime ne portait pas de bombe alors que, conformément au règlement intérieur de l'entreprise, cet équipement de protection s'imposait aux cavaliers en toutes circonstances ; qu'ils précisent que le prévenu savait que, lors de la représentation, la bombe ne serait pas portée, les participants devant revêtir un costume composé notamment d'une casquette ; qu'ils en déduisent qu'en tolérant, en violation des prescriptions de l'article R. 233-1 du Code du travail, le défaut d'utilisation d'un équipement de protection approprié, le prévenu a commis une imprudence en relation avec le décès de la victime ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs exempts d'insuffisance ou de contradiction, d'où il résulte que le prévenu a causé indirectement le dommage en ne prenant pas les mesures qui eussent permis de l'éviter et qu'il a commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, la cour d'appel a établi en tous ses éléments constitutifs le délit d'homicide involontaire au regard des articles 121-3 et 221-6 du Code pénal, tant dans leur rédaction issue de la loi du 10 juillet 2000 que dans celle antérieure à ladite loi... »

III-RESPONSABILITE PENALE DE **LA PERSONNE MORALE**

A- INTÉGRÉE AU CODE PÉNAL DEPUIS LA RÉFORME DU 1^{ER} MARS 1994 :

- ◉ Initialement limitée aux textes qui la prévoient,
- ◉ Étendue à toutes les infractions, sauf certains délits de presse,
- ◉ Depuis le 1^{er} janvier 2006 (loi du 9 mars 2004)

B- LE FONDEMENT DE LA RESPONSABILITÉ :

- ◉ Infractions commises pour son compte, par ses organes
- ◉ Ou ses représentants (dont font partie les délégués de pouvoirs).

C - PEINES ENCOURUES :

- ⦿ Amendes prévues pour les personnes physiques x par 5 ;
- ⦿ Interdiction définitive ou pour une durée de 5 ans, d'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise
- ⦿ Le placement, pour une durée de 5 ans maximum, sous surveillance judiciaire
- ⦿ La fermeture définitive d'un ou plusieurs établissements pour une durée de 5 ans au plus
- ⦿ La confiscation de la chose qui a servi à commettre l'infraction
- ⦿ L'affichage de la décision ou sa diffusion par presse écrite ou par tout moyen de communication audio-visuelle
- ⦿ La dissolution de la personne morale si elle a pour objet la commission d'infractions.

D- CRÉATION D'UN CASIER JUDICIAIRE POUR LES PERSONNES MORALES :

- ⦿ Risque accru en cas de Récidive
- ⦿ Conséquence de certaines condamnations sur l'accès aux Marchés publics