

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Au quotidien, les agents des collectivités sont exposés à un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur sécurité ou leur santé. Des équipements de protection doivent alors être mis en place pour prévenir tout risque d'accident. Lorsque les équipements de protection collective sont insuffisants ou inadaptés, il est donc nécessaire de recourir aux EPI.



1. Quand faut-il recourir aux EPI ?

L'employeur doit au préalable **identifier et évaluer les risques** des situations de travail dans l'objectif de définir les mesures de prévention prioritaires, pour préserver la santé et la sécurité des agents placés sous sa responsabilité.

La protection collective doit constituer la priorité. Cependant, lorsque l'analyse des risques révèle que celle-ci est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre, l'employeur doit mettre à disposition des agents les EPI appropriés (*Article R.4321-4 du code du travail*).

Des EPI sont uniquement mis en œuvre pour prévenir les risques résiduels des situations de travail.

2. Quelles sont les obligations des employeurs ?

L'employeur 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.

3. L'employeur doit-il fournir des EPI aux travailleurs temporaires (saisonniers, stagiaires, ...)?

La réglementation est la même, quelque 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 travailleurs temporaires les mêmes moyens de protection que ceux dont bénéficient les agents.

4. Les vêtements de travail sont-ils des EPI ?

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

5. Quelles sont les obligations des agents ?

Ils 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.

6. Qui a en charge l'entretien des vêtements de travail et des EPI ?

D'après l'article R. 4323-95 du Code du Travail, la **collectivité** doit assurer l'entretien des vêtements de travail et des EPI. L'Autorité territoriale doit assurer le bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Pour répondre à cette obligation, la collectivité peut :

- passer un marché avec une société de nettoyage ou une société de location de vêtements de travail et de certains EPI,
- mettre à disposition des agents une machine à laver et un moyen de séchage du linge.

7. Un EPI peut-il être utilisé successivement par plusieurs personnes ?



L'article R. 4323-96 du Code du Travail précise que 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.

8. Comment l'employeur assure-t-il l'information et la formation des agents à l'utilisation des EPI ?

D'une manière générale, les agents doivent bénéficier d'une **information** portant sur :

- les risques contre lesquels les EPI les protègent,
- les conditions d'utilisation des EPI,
- les instructions concernant le port des EPI, ainsi que les conditions de mise à disposition (contrôle du bon état, indicateurs de détérioration, ajustement de l'EPI, procédure de retrait de l'EPI...).

D'après l'article R.4323-106 du Code du Travail, l'information des agents est complétée par **une formation adéquate** comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port des EPI. Cette formation sera renouvelée aussi souvent que nécessaire.

Enfin, la mise en place d'une **signalisation d'obligation du port des EPI** peut s'avérer nécessaire. L'évaluation des risques des activités de travail définira le type de signalisation à mettre en place.

9. Que faire si un agent ne porte pas ses EPI ?

Il faut tout d'abord en comprendre les raisons. Plusieurs hypothèses :

- l'agent est dans l'incapacité de porter ses EPI suite à une **restriction médicale** (cf question n° 9),
- l'agent méconnaît l'obligation du port des EPI et des risques auxquels il est exposé. Il faut alors le sensibiliser et lui donner les instructions à suivre,
- l'agent refuse de porter les EPI, sans motivation particulière. Il s'expose alors à des **sanctions disciplinaires** (avertissement, blâme, exclusion...). Au delà de la sanction, il convient de bien faire prendre conscience à l'agent des risques auxquels il est exposé lors de son travail et de la nécessité de se protéger,
- l'E.P.I. n'est pas adapté. Dans ce cadre, il convient d'associer les agents aux choix des E.P.I.

De son côté, l'employeur a-t-il l'obligation de veiller à l'utilisation des EPI ?

L'employeur doit veiller à l'utilisation effective des équipements de protection individuelle. En cas de non-utilisation des équipements par les travailleurs, il est **pénalement responsable**. Il lui appartient, dans le cadre du règlement intérieur, de rappeler l'obligation du port des EPI prévu dans les instructions et consignes.

10. Quelles sont les conséquences des réserves médicales au port d'un EPI ?

Le médecin du travail peut être amené à formuler des restrictions d'aptitude au port d'un EPI en raison de l'état de santé d'un agent. Dans ce cas, l'employeur devra 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 devra être mise en place.

11. Des vérifications périodiques des EPI doivent-elles être réalisées ?

La vérification du maintien en bon état de conformité, de fonctionnement et d'efficacité doit être faite **avant chaque utilisation**. Une **vérification générale** périodique fixée à **12 mois**, de certains équipements doit être organisée par l'employeur afin que soit décelée toute défectuosité susceptible d'entraîner une situation de danger.

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.

Ces vérifications sont effectuées par des **personnes qualifiées**, appartenant ou non à la collectivité.