



Équipement de protection

Peut-on sanctionner un salarié qui ne veut pas mettre son équipement de protection individuelle (EPI) ?

Obligation de l'employeur

L'employeur a une obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés. Il doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs.

Ces mesures comprennent notamment :

- ✓ des actions de prévention des risques professionnels,
- ✓ des actions d'information et de formation,
- ✓ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (Code du travail, art. L. 4121-1).

Obligations des salariés

Les salariés ont également des obligations en matière de santé et sécurité au travail. Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions.

Oui, on peut sanctionner un salarié qui ne respecte pas les règles de sécurité en ne mettant pas son équipement de protection. Suivant la gravité de la faute, la sanction peut aller du simple avertissement au licenciement disciplinaire. Mais pour exiger que les salariés respectent leurs obligations, ils doivent être informés sur les règles en vigueur dans l'entreprise (affichage des consignes de sécurité, règlement intérieur, sanctions, etc.) et formés à la sécurité, même pour la simple utilisation de chaussures de sécurité ou de gants, par exemple.

Un défaut de formation ou d'information du salarié contribuerait à diminuer sa responsabilité en cas de manquement. A contrario, si tout est mis en œuvre pour garantir la sécurité dans l'entreprise, le manquement d'un salarié à son obligation constitue une faute susceptible d'être sanctionnée.

L'obligation de sécurité du salarié s'apprécie en fonction de deux critères : les fonctions qu'il occupe et ses compétences. Un responsable de service aura, par exemple, une obligation de sécurité beaucoup plus lourde qu'un ouvrier.

Congé sans solde

Congés sans solde : quels sont les droits du salarié ?

Contrairement au congé sabbatique, le congé sans solde n'est pas réglementé. Il est conventionnel ou prévu dans un accord d'entreprise, par exemple lors de la mise en place d'un compte épargne-temps.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le congé sans solde ne pourra être pris par un salarié qu'avec l'accord préalable de l'employeur. La durée de l'absence et la date de départ pourront être librement négociées.

Si le congé est accepté, il doit être formalisé par avenant au contrat de travail ou dans un document écrit, précisant ses dates de début et de fin, la non-rémunération, les modalités de réintégration du salarié au terme du congé (l'intéressé doit retrouver le poste qu'il occupait précédemment), le rappel de l'obligation de non-concurrence pendant le congé, etc.

Ce congé ne procure en principe aucun droit au titre de l'ancienneté ou des congés payés.

Comme son nom l'indique, il n'est pas rémunéré. Le salarié peut toutefois utiliser son compte épargne-temps pour le financer. Dans cette hypothèse, la rémunération correspondante est versée pendant l'absence.