

# Fourniture des EPI ou indemnité forfaitaire cadre juridique

- La mise à disposition gratuite des EPI est une obligation légale pour tout employeur.
- Les salariés ne doivent pas en supporter la charge financière.

Le Code du travail est clair à ce propos :  
Voir au verso les articles R4323-95, R4321-4, L1251-23 et L4122-2

## Liste non exhaustive d'un kit EPI cordistes

Harnais de maintien (EN361, EN358, EN813), longes (EN354, EN358), connecteurs (EN362), descendeur (EN341 classe A), antichute mobile (EN353-2), absorbeur d'énergie (EN355), bloqueurs (EN567), sellette, bloqueur de pied, pédale.  
Et, évidemment, cordes (EN1891 type A) et sangles (EN795B).

### CAS PARTICULIERS : sellette, bloqueur de pied, pédale

Ces équipements ne sont pas des EPI au regard de la norme. Pour autant, ils restent du matériel professionnel nécessaire au travail et donc des « frais professionnels ». Frais professionnels qui ne peuvent pas être supportés par le salarié.

De plus, pour ce qui est de la sellette, l'article R. 4323-64 du Code du travail précise :

« Après évaluation des risques, compte tenu de la durée de certains travaux et de la nécessité de les exécuter dans des conditions adaptés du point de vue ergonomique, un siège muni des accessoires appropriés est prévu. »

## AINSI

Toutes les **entreprises (EU)** ne respectant pas ces obligations se doivent de régulariser sans délais la situation de leur salariés en leur **fournissant gratuitement des kit EPI référencés, vérifiés, adaptés aux tâches à réaliser et aux morphologies des travailleurs.**

Les **agences d'intérim (ETT)** doivent **s'assurer du respect de ces obligations avant toute mise à disposition d'intérimaire.** Les contrats de travail doivent stipuler précisément les EPI qui seront à utiliser lors de la mission et qui, de l'EU ou de l'ETT, les fournira.

## À DÉFAUT : une indemnité forfaitaire de fourniture d'EPI

Lorsqu'un salarié travaille avec ces EPI personnels, il supporte des frais professionnels.

**Une indemnité doit donc être versée à chaque salarié cordiste qui a ou a eu à fournir son propre kit EPI.**

Cette indemnité a pour but la compensation légale de l'achat, la gestion, l'entretien et le remplacement du matériel mis par le salarié à la disposition de l'entreprise.

Soit environ 1500€ par an.

**Soit une indemnité de 1€ / heure travaillée.**

Cette indemnité doit également être versée de **manière rétroactive** pour toutes les périodes de contrat où les EPI ont été fournis par le salarié.

Pour les salariés en CDD ou en CDI, cette indemnité doit être versée par l'EU.

Pour les intérimaires, elle doit être versée par l'ETT

En effet l'article L4122-2 précise que quelque soit l'accord entre l'EU et l'ETT « **Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle** ».

# RÉFÉRENCES DES TEXTES APPLICABLES

## Code du travail

### Article R4323-95

*Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les **entretiens, réparations et remplacements nécessaires**.*

### Article R4321-4

*L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les **équipements de protection individuelle appropriés** et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.*

### Article L1251-23

*Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. **Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.***

### Article L4122-2

*Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.*

## Accord national interprofessionnel

### du 24 mars 1990, article 16, paragraphe 2

*Le chef de l'entreprise utilisatrice précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié sous contrat de travail temporaire doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il doit être affecté. **Le contrat de mise à disposition du salarié fait mention de ces indications.** Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.*

*Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés (casques et chaussures de sécurité) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ; **il en est fait alors expressément mention dans le contrat de mise à disposition.** Les salariés concernés ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.*

### **Des Jurisprudences qui viennent confirmer ces obligations :**

- Tout frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur.
- Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire.
- Il est abusif de faire reposer sur le salarié pour quelque motif que ce soit le coût de l'outil de travail.
- Le remboursement des frais professionnels supportés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle constitue une obligation pour l'employeur. Pour échapper à cette obligation, l'employeur ne peut pas invoquer le fait que le salarié n'a pas réclamé ce remboursement, ni insérer une clause dans le contrat de travail prévoyant que les frais professionnels sont à la charge exclusive du salarié.
- [l'entreprise] ne peut exciper des règles applicables au calcul des cotisations de sécurité sociale dont la mise en œuvre ne peut avoir pour effet de restreindre les droits que les salariés tiennent de la convention collective nationale.

Références jurisprudences : Cass. Soc. N°03-40069, 20/12/2005 ; Cass. Soc. N°11-16036, 26/09/2012 ; Cass. Soc. N°17-31116, 27/03/2019 ; Cass. Soc. N°13-12118, 13/11/2014