

Fourniture des équipements de protection individuelle « Cordiste »

CONVENTION

INTER-ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

spécialisées dans les travaux sur cordes

Sommaire

Définitions

Préambule

Article 1 - Cadre réglementaire

Article 2 - Éléments de contexte

Article 3 - Indemnité forfaitaire de fourniture d'EPI « à défaut de »

Article 4 - Accords inter-ETT

Article 5 - Délais et moyens d'application

Définitions

EPI : Équipements de protection individuelle

ETT : Entreprise de travail temporaire

EU : Entreprise utilisatrice

Kit cordiste : Ensemble standard d'équipement individuel spécifique cordiste (voir article 3.2)

SFETH : Syndicat Français des Entreprises de Travail en Hauteur

Préambule

La présente convention a pour vocation de rassembler un maximum d'entreprises de travail temporaire spécialisées dans les travaux sur cordes. Et ce, dans le but de s'accorder sur des pratiques communes, visant à une évolution rapide de la profession des cordistes vers un respect de la réglementation, en ce qui concerne la fourniture des EPI.

En effet, malgré un cadre réglementaire clair et sans équivoque, des pratiques contraires à cette réglementation persistent de manière massive au sein de la profession des cordistes.

Ainsi, une large part des cordistes intérimaires travaillent encore aujourd'hui avec leur propre kit EPI « cordiste » et en supportent ainsi la charge financière.

Si l'évolution récente des pratiques de certaines EU sont notables, nombre d'entre elles continuent d'exercer de manières contraires à la réglementation.

En tant qu'intermédiaire entre les cordistes intérimaires et les EU, les ETT ont un rôle clé à jouer dans la profession des cordistes.

En s'accordant sur des positions communes à tenir face aux EU œuvrant de manière contraire à la réglementation, les ETT ont la possibilité d'infléchir rapidement ces pratiques persistantes et indignes d'une profession arrivée à maturité.

C'est au travers de ces considération préliminaires que s'inscrit cette convention inter-ETT sur la fourniture des équipements de protection individuelle « cordiste ».

Article 1 - Cadre réglementaire

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 (rappelé par l'article L124-4-6 et l'Accord du 10 avril 1996 relatif aux EPI)

*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.

Normes :

Normes européennes relatives aux équipements de protection individuelle répondant aux exigences du Règlement EPI 2016/425 du 9 mars 2016. Les EPI concernés sont de catégorie 3 (risques mortels ou à lésions irréversibles). Ils sont soumis à des marquages spécifiques de la part des fabricants afin d'en garantir la traçabilité, et à une obligation de contrôle visuel avant utilisation et vérification périodique par les utilisateurs (EN365).

Conventions :

Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, article 16, paragraphe 2

(rappelé et précisé par l'Accord du 10 avril 1996 relatif aux EPI)

*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.***

Convention des bonnes pratiques SFETH/Entreprises de travail temporaire du 18/05/2018,

signée au championnat de France des cordistes à Marseille

Article 4.2 - L'EU veillera à ce que le personnel mis à disposition ne puisse débiter sa mission sans la mise à disposition effective des dits-moyens matériels.

- La charge financière ne peut pas être supportée par l'intérimaire
- L'intérimaire ne peut pas intervenir avec son matériel personnel
- L'EU veillera à ce que les EPI mis à disposition soient à jour des contrôles périodiques
- L'EU assurera les contrôles visuels préalables à l'intervention de l'intérimaire au poste de travail.

Jurisprudences :

- *Il est abusif de faire reposer sur le salarié pour quelque motif que ce soit le coût de l'outil de travail. (Cass. Soc. N°11-16036, 26/09/2012)*
- *Tout frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur. (Cass. Soc. N°17-31116, 27/03/2019)*
- *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. (Cass. Soc. N°17-31116, 27/03/2019)*

Note de la DGT et de l'OPPBTP :

Note du 5/12/2019, Article 3. 5. 3. (Équipements de protection individuelle)

Le chef de l'entreprise intervenante souhaitant recourir à un salarié intérimaire précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié intérimaire devra 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.

*Le chef de l'entreprise utilisatrice fournit les équipements de protection individuelle précédemment identifiés au salarié intérimaire en application des dispositions de l'article L. 1251-23 du code du travail. **Lorsqu'il s'agit d'équipements de protection individuelle destinés à protéger contre les chutes de hauteur** mentionnés au 6° de l'article R. 4313-82 du code du travail, **les équipements fournis sont neufs.***

Toutefois, en application de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 (établi conformément aux dispositions de l'article L. 1251-23 du code du travail précité et étendu par l'arrêté du 9 octobre 1990) relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, certains équipements de protection individuelle personnalisés autres que ceux visés par l'article R. 4313-82 du code du travail (casques et chaussures de sécurité) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

En aucun cas, les salariés temporaires ne doivent supporter la charge financière de leurs équipements de protection individuelle.

Article 2 - Éléments de contexte

De la lecture du cadre réglementaire, normatif, conventionnel et jurisprudentiel précité, il ressort de manière claire et répété que : « **Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.** »

Par accords inter-professionnel les **ETT** ont à leur charge la fourniture d'un nombre limité d'EPI :

- **casque** répondant à la norme EN397 ou EN12492 (selon analyse de risque)
- **chaussures de sécurité** adaptées au poste de travail et répondant à la norme EN20345

Par ces même accords, les **EU** ont à leur charge la fourniture de **tous les autres EPI** nécessaires à la réalisation des travaux. Ces EPI doivent être adaptés aux tâches à réaliser et aux morphologies des salariés intérimaires. Les EU doivent assurer un contrôle périodique de ces EPI.

Ce cadre a notamment été rappelé en mai 2018 par la « Convention de bonnes pratiques » signée entre le SFETH et sept ETT.

Depuis plus d'un an, une série de communications de structures représentantes des salariés cordistes viennent à leurs tours rappeler ces obligations.

Obligations également confirmées par les instances prud'homales au travers d'une série de condamnations d'employeurs contrevenants.

Depuis lors, on voit progressivement certaines EU se mettre en conformité en investissant dans des lots de « kits EPI cordistes ».

On voit en parallèle certaines ETT qui continuent de palier aux manquements d'EU en remplaçant certains EPI usés de leur intérimaires.

Pour autant, dans la profession de cordiste une certaine négligence de ces obligations réglementaires tend à persister. Nombre de cordistes intérimaires sont encore aujourd'hui contraints de travailler avec leur propres EPI personnels, supportant ainsi la charge financière des ces équipements.

Un état de fait en totale contradiction avec la réglementation.

Article 3 - Indemnité forfaitaire de fourniture d'EPI « à défaut de »

3.1 - Principe et objectifs

L'arrêt N° 17 31116 rendu le 27 mars 2019 par la Cour de Cassation précise :

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.

Ainsi, pour toutes les situations persistantes ou exceptionnelles qui contraignent un salarié intérimaire à fournir son matériel personnel, une indemnité forfaitaire doit lui être versée.

Les objectifs visés en donnant droit à une telle indemnité doivent être de :

- cesser totalement de faire supporter la charge financière des EPI aux salariés intérimaires ;
- rester **dissuasive** par un montant non dévalué afin que le paiement régulier d'une telle indemnité soit moins avantageux que l'investissement par l'EU dans un kit EPI ;
- conserver un caractère **transitoire** avec l'objectif d'inciter les EU à investir à court terme dans des kits EPI « cordiste » ;
- tendre à en limiter l'utilisation aux seules situations **exceptionnelles et marginales** liées à un accroissement exceptionnel de l'activité ou à un défaut ponctuel d'organisation de l'EU.

3.2 - Définition d'un kit cordiste dit « standard »

- harnais de maintien (EN361, EN358, EN813)
- longues (EN354)
- connecteurs d'agrès (EN362)
- descendeur (EN341-A, EN12841-C)
- antichute mobile (EN353-2, EN12841-A)
- absorbeur d'énergie (EN355)
- poignée bloqueurs (EN567, EN12841-B)
- sellette
- pédale
- jeu de 5 connecteurs et 5 anneaux de sangles (EN362 et EN795B)
- couteau + connecteur

3.3 - Montant

Un kit cordiste dit « standard » revient sur le marché environ à 1250€ TTC en prix public. Avec les éléments optionnels de base (bloqueur de pied, pochon, 2 longues porte-matériau, émerillon (pour absorber de l'antichute), longe réglable (type grillon), poulie, poulie-bloqueur, sac de transport), il faut ajouter environ 350€ TTC.

Soit 1600€ / an en utilisation continue.

En partant sur le principe d'une année de travail à temps plein et sur une base de 35h/semaine cela donne un total d'environ 1607 heures.

Ramené à l'heure, le coût NET annuel d'un kit cordiste équivaut donc à 1€ / heure travaillée

Il faut aussi appréhender le temps passé par le salarié à la sélection, l'approvisionnement, l'enregistrement, et le maintien en état du kit EPI.

De plus, l'objectif d'une telle indemnité étant d'être dissuasive, une majoration de 20 % permet de fixer le montant forfaitaire à **1,2€ / heure travaillée**.

Article 4 - Accords inter-ETT

Dans le but commun de contribuer à faire évoluer la profession des cordistes vers un respect de la réglementation en ce qui concerne la fourniture des EPI, les entreprises de travail temporaire signataires de cette convention s'engagent à respecter les pratiques suivantes :

1. Privilégier les EU qui fournissent tous les EPI adaptés et nécessaires aux tâches à réaliser par les salariés intérimaires.
2. À défaut d'application du point 1 (de l'article 4 de la présente convention), verser une indemnité forfaitaire de fourniture d'EPI « cordiste » aux salariés intérimaires qui, exceptionnellement, sont contraints de fournir leur matériel personnel.
Le montant de cette indemnité doit être au minimum de 1,2€ / heure travaillée.
Cette indemnité forfaitaire compense une usure normale d'un kit EPI « cordiste ».
Cette indemnité est facturée à l'EU.
Les EPI fournis par l'intérimaire doivent être contrôlés périodiquement par des personnes formées et compétentes. Ces contrôles sont pris en charge par les ETT et refacturés à l'EU.
3. Refuser toute délégation d'intérimaire dans les EU qui ne fournissent pas de kit EPI « cordiste » le temps de la mission, et qui refusent également de verser une indemnité forfaitaire de fourniture d'EPI.

Article 5 - Délais et moyens d'application

Les ETT signataires du présent document s'engagent à :

1. appliquer les modalités de cette convention au plus tard dans les trois mois après la date de sa signature (ce délai permet d'informer les EU des nouvelles modalités à prendre en compte pour tout futur contrat de délégation d'intérimaire) ;
2. assurer une large communication de cette convention auprès de leurs intérimaires et de leurs clients.

Fait à

le . . / . . /

Parties signataires de la présente convention :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-