

Faut-il établir une attestation de remise du matériel professionnel ?

Réponse courte

Aucun texte ne l'impose. Ni la remise ni la restitution du matériel confié au salarié ne font l'objet d'une formalité légale : téléphone, ordinateur, véhicule, badge, outillage se remettent sans écrit obligatoire.

L'utilité de l'attestation est entièrement probatoire, et elle joue dans les deux sens. Pour l'employeur, elle établit ce qui a été confié, à quelle date et dans quel état — sans elle, réclamer la restitution d'un matériel dont le salarié conteste avoir jamais disposé revient à prouver un fait négatif. Pour le salarié, elle ferme le débat le jour du départ.

Un point mérite attention : l'employeur **supporte les risques** engendrés par l'activité de l'entreprise, et le salarié ne répond que des dégâts causés par ses **actes volontaires ou sa négligence grave** (L.121-9). Une attestation ne renverse pas cette règle.

Définition

L'**attestation de remise** constate qu'un bien de l'entreprise a été confié à un salarié pour l'exercice de ses fonctions. Elle se double en principe d'une **attestation de restitution** au départ.

Elle ne constitue ni une reconnaissance de dette, ni un engagement de réparer : elle décrit un état de fait à une date. Lui faire dire davantage supposerait une clause distincte, dont la validité se heurterait à l'article L.121-9.

Conditions d'exercice

L'écrit sert selon ce qu'il constate ; mal rédigé, il ne prouve pas grand-chose.

Mention	Utilité
Désignation précise du bien, avec numéro de série	Identifie le matériel réclamé, au-delà d'une catégorie générique
Date de la remise	Situe le début de la détention
État constaté	Permet de comparer à la restitution
Accessoires remis	Chargeur, carte, clé, documents : ce sont eux qui manquent le plus souvent
Conditions d'usage convenues	Usage privé toléré ou non, notamment pour un véhicule ou un téléphone
Signature du salarié et date	Rattache la remise à une personne déterminée

Modalités pratiques

L'attestation vaut par sa symétrie : une remise documentée sans restitution documentée laisse le dossier ouvert.

Moment	Marche à suivre
Remise du matériel	Établir l'attestation en double exemplaire, dont un pour le salarié
Remplacement ou ajout	Mettre à jour l'inventaire plutôt que de multiplier les documents
Départ du salarié	Établir une attestation de restitution mentionnant l'état constaté
Matériel non restitué	Le constater par écrit, avec la date de la demande de restitution
Refus de signer	Consigner le refus en présence d'un témoin, ou adresser un courriel le jour même
Conservation	Le temps de la prescription applicable à une éventuelle réclamation

Pratiques et recommandations

L'inventaire par salarié vaut mieux qu'une pile d'attestations. Un tableau tenu à jour, mentionnant le matériel détenu et les dates, se produit immédiatement lors d'un départ et se rapproche facilement de la comptabilité des immobilisations.

L'attestation ne crée aucune responsabilité que la loi ne prévoit pas. Un salarié dont l'ordinateur tombe en panne ou dont le véhicule subit un dommage dans l'exercice normal de ses fonctions ne répond de rien : l'employeur supporte les risques de l'activité. Ce n'est qu'en cas d'acte volontaire ou de négligence grave que sa responsabilité peut être recherchée, et cela se démontre indépendamment de tout document de remise.

Une précaution utile concerne les outils qui transportent des données. Le départ d'un salarié suppose la récupération du matériel mais aussi la maîtrise des comptes et des accès : documenter la restitution sans documenter la clôture des accès laisse subsister le risque principal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-9</u> du Code du travail	L'employeur supporte les risques de l'activité ; le salarié répond des dégâts causés par ses actes volontaires ou sa négligence grave
Article 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame la restitution
Article <u>L.121-3</u> du Code du travail	Nullité des clauses restreignant les droits du salarié ou aggravant ses obligations
Article <u>L.224-1</u> du Code du travail	Retenues sur salaire : régime strict, une attestation ne les autorise pas
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation des données liées au matériel attribué

Aucune attestation n'est légalement exigée : son intérêt est de prouver ce qui a été confié et restitué. Elle ne modifie pas la répartition des risques posée par l'article L.121-9, qui laisse à l'employeur la charge des dommages de l'activité normale.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.