

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 43 DU 25 JANVIER 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1251184M
IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté d'œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu essentiel.

En effet, avec une proportion d'employés et d'ouvriers s'élevant à 85 % des ses effectifs, la branche du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire appartient aux secteurs dits de main-d'œuvre, c'est-à-dire exigeant l'intervention d'un nombre important de salariés à chaque étape du processus économique, avec une faible automatisation des tâches. Si les postes de travail ne comportent qu'exceptionnellement des risques marqués d'accidents du travail graves, les données statistiques indiquent par contre une relative fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une augmentation au fil des années des troubles musculo-squelettiques (TMS), devenus pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce alimentaire en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment par une meilleure adaptation du travail à l'homme, constituant également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des orientations retenues de longue date par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, de l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans condition de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même encore l'obligation d'une pause au-delà de 6 heures de travail ; ou, plus récemment, dans le cadre des actions et des travaux menés depuis l'enquête Ergodistrib, qui ont notamment conduit la branche à se doter d'un outil de mesure des risques professionnels à travers l'élaboration d'un logiciel spécifique, destiné aux déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles et permettant le recensement de leurs causes et de leurs conditions de survenance, avec pour objectif de permettre l'élaboration des mesures de prévention les plus appropriées.

La branche a également pris l'initiative de travaux concrets en matière de prévention (élaboration, par la commission santé au travail, d'un cahier des charges pour la conception de vitrines froides, mis à dispositions des enseignes et des fabricants de mobilier), et a participé, au travers du CTN D

au sein de la CNAMTS, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de transpalettes électriques haute levée notamment au rayon liquides, fixation d'une limite de poids soulevé par les hôtes et hôtesse de caisse, détermination de règles applicables à la manutention manuelle de charges lors des opérations de dépalettisation).

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent contribuer à la réduction de la pénibilité au travail, d'une part à travers la fixation de seuils au-delà desquels une situation de travail doit être considérée comme présentant un risque de lésions durables et définitives sur l'organisme des salariés et, d'autre part, en plaçant la prévention au cœur de leur action. Tant par la conclusion du présent accord que par le rôle que ses signataires entendent confier à la commission santé au travail, ils tiennent également à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail paritaire mené dans le cadre de la branche, et à souligner la nécessité d'une mesure précise de la pénibilité, seule de nature à orienter les mesures de prévention dans le sens d'une véritable préservation de la santé au travail.

Ils conviennent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux questions de pénibilité, et réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs travaux afin de contribuer significativement à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

TITRE I^{ER}

OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites instaure des mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au sein des parcours professionnels.

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition, dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Dans cette optique, les entreprises sont tenues, en application de la loi :

- d'élaborer pour chaque salarié exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, une fiche individuelle, dénommée « Fiche de prévention des expositions », recensant les conditions et périodes d'exposition ainsi que les mesures prises pour en réduire les conséquences ;
- lorsqu'elles comptent plus de 50 salariés et que plus de 50 % des salariés est exposé aux situations de pénibilité, de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Les dispositions en matière de pénibilité ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels, au sein desquels elles s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les situations de risques professionnels sont plus larges, englobant des risques non associés à la notion de pénibilité (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...), sans qu'une hiérarchie ne puisse nécessairement être établie entre eux : le fait qu'un risque professionnel ne relève pas de la notion de pénibilité ne saurait en aucune manière conduire à le considérer comme négligeable. Mais en revanche, à l'égard de chaque risque identifié comme facteurs de pénibilité, les entreprises devront porter une attention particulière à la prévention soit dans le cadre de mesures qui leurs seront propres, soit dans la mise en œuvre de mesures prévues par le présent accord, après un examen des situations de travail à l'égard de chacun d'entre eux.

Les entreprises doivent en tout état de cause veiller à la plus grande cohérence entre l'évaluation des risques professionnels et l'identification des situations de pénibilité auxquels leurs salariés peuvent se trouver confrontés.

Les parties signataires rappellent par ailleurs le rôle essentiel du CHSCT, lorsque l'entreprise en est dotée ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, dans la concertation préalable à la prise de décisions en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite.

Le rôle du management est également incontournable, tant dans l'attention qu'il doit lui-même porter aux problématiques de pénibilité, que dans son rôle dans la sensibilisation des équipes. L'employeur doit donc veiller à une cohérence des actions à tous les niveaux de responsabilité.

Enfin, chaque salarié est également acteur de la prévention, et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention, tant collectifs qu'individuels, mis à sa disposition, et à respecter les consignes de travail correspondantes.

TITRE II

DÉFINITION DES SEUILS DE PÉNIBILITÉ AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUE RETENUS PAR LA LOI

La loi du 9 novembre 2010 et ses textes d'application imposent, pour tout salarié exposé à des facteurs de pénibilité, la rédaction et la tenue d'une fiche individuelle de prévention des expositions. Il convient donc, dans le cadre d'une politique de prévention partagée à l'échelon de la branche, de déterminer les seuils au-delà desquels chaque employeur est tenu d'établir cette fiche. En outre, selon l'effectif de l'entreprise et la proportion de salariés exposés, la loi impose de négocier un accord ou d'élaborer un plan de prévention spécifique à la pénibilité.

Les seuils retenus par le présent accord pour chacun des facteurs fixé par la législation et pouvant correspondre aux activités exercées au sein des entreprises de branche, résultent de l'état des connaissances scientifiques et médicales au moment de son élaboration ; ils ne présentent donc pas nécessairement un caractère figé : l'évolution de ces connaissances et de la compréhension des causes, notamment multifactorielles, de la pénibilité, sera prise en compte lors des évolutions ultérieures des dispositions conventionnelles, en particulier dans le cadre de la négociation triennale relative à la pénibilité prévue par l'article L. 2241-4 du code du travail.

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par le présent accord, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils ci-après définis, afin de déterminer pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et des conditions de travail qui sont les siennes, et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le « Document unique d'évaluation des risques » (DUER) prévu par le code du travail. Elle doit également, sur sa demande, être transmise au médecin du travail compétent et donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, s'il en existe).

Les parties signataires conviennent que les seuils ci-après sont applicables à l'ensemble de la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, en conséquence y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés dans le cadre de l'élaboration et de la tenue des fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité.

A. – Seuil de pénibilité en matière de manutentions manuelles de charges

Le code du travail définit par « manutention manuelle », « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont ⁽¹⁾ le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs » (art. R. 4541-2).

Il est rappelé que la législation n'autorise pas sans autorisation médicale préalable le port de charges supérieur à 55 kg pour les hommes, et à 25 kg pour les femmes.

Il est également rappelé que la norme AFNOR NFX 35-109 est plus restrictive que la réglementation : jusqu'à sa révision intervenue en décembre 2009, elle invitait à limiter le port de charges à 30 kg pour les hommes, et à 15 kg pour les femmes ; depuis cette révision, elle indique qu'en deçà de 15 kg, le risque est réduit pour le plus grand nombre de collaborateurs, et qu'entre 15 kg et 25 kg, une analyse de l'activité doit être menée afin de mettre en œuvre des moyens particuliers de prévention.

L'Union européenne recommande pour sa part une limitation à 25 kg pour l'ensemble des travailleurs.

Enfin, le tableau n° 98 des maladies professionnelles, relatif aux conséquences des manutentions manuelles de charges lourdes, indique un lien de causalité entre la manutention et la pathologie au-delà d'une exposition de 5 ans.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité la manutention de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids unitaire supérieur à 15 kg pendant au moins 15 heures par semaine.

B. – Seuil de pénibilité en matière de postures pénibles

Les postures pénibles sont définies comme les postures caractérisées par des positions forcées des articulations, susceptibles d'entraîner l'apparition de troubles musculo-squelettiques répertoriés au tableau 57 des maladies professionnelles (comportant la liste des travaux susceptibles de provoquer ces maladies, touchant épaule, coude et poignet en particulier).

Ces troubles peuvent notamment consister en une rupture partielle de la coiffe des rotateurs, pathologie de l'épaule pour laquelle le tableau 57 A reconnaît un lien entre l'activité et la pathologie à compter d'une durée d'exposition de 1 an.

Sont considérées comme pénibles, lorsqu'elles sont tenues de manière habituelle, et pendant le nombre d'heures de travail par semaine fixé ci-après, les postures suivantes :

- position à genoux avec appui prolongé et/ou accroupie, ou en torsion latérale du tronc (au-delà de 90°) : pendant plus de 2 heures par semaine ;
- bras en l'air : pendant plus de 10 heures par semaine ;
- penché en avant (au-delà de 45°) : pendant plus de 20 heures par semaine ;
- position de station debout statique, sans déplacement : pendant plus de 20 heures par semaine.

C. – Seuil de pénibilité en matière de vibrations mécaniques

Les vibrations mécaniques sont définies par l'article R. 4441-1 du code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps :

« Au sens du présent titre, on entend par :

1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des

(1) « Dont » : entendu comme « y compris ».

travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;

2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. »

Les vibrations mécaniques sont considérées comme pénibles quand elles dépassent de manière habituelle les valeurs seuils données par le décret 2002/44/CE du 25 juin 2002, de 1,15 m/s² sur 8 heures par jour.

CHAPITRE II

PÉNIBILITÉ LIÉE À UN ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

A. – Seuil de pénibilité en matière d'agents chimiques dangereux (ACD), y compris vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées

Deux types d'agents chimiques dangereux sont distingués :

- d'une part, ceux qui sont énumérés par l'article R. 4411-6 du code du travail, ainsi que tout produit qui, n'y figurant pas, pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des salariés « en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle » (art. R. 4412-3) ;
- d'autre part, ceux, encore plus dangereux, qui contiennent des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR, art. R. 4412-60).

Le risque chimique sera considéré comme pénible en fonction :

- de la dangerosité du produit (pour laquelle il convient de se reporter à la fiche de données de sécurité, rubrique 2) ;
- des mesures de la VLE (valeur limite d'exposition) – Valeur à ne pas dépasser (rubrique 8 de la fiche de données de sécurité).

B. – Seuil de pénibilité en matière de températures extrêmes

Le travail en températures extrêmes concerne tant le travail au froid (positif ou négatif) que l'exposition à une forte chaleur.

En l'absence de texte ou de norme permettant d'apprécier objectivement le risque de traces durables, identifiables ou irréversibles sur la santé, il est convenu de définir comme seuil de situation de pénibilité le travail habituel à une température inférieure à 5° C ou à une température supérieure à 30° C, pendant au moins 20 heures par semaine.

C. – Seuil de pénibilité en matière d'exposition au bruit

Le bruit est un phénomène acoustique produisant une sensation auditive considérée comme désagréable ou gênante. Les risques pour la santé augmentent avec l'intensité et la durée d'exposition. Il existe une réglementation sur le bruit avec des niveaux d'exposition quotidienne à ne pas dépasser afin de ne pas entraîner de lésion irréversible sur la santé. Les valeurs limites d'exposition sont de 87 dB (A) et de 140 dB (C).

Qualifier le bruit de situation pénible susceptible d'entraîner des conséquences durables, identifiables ou irréversibles sur la santé conduit à se référer aux normes en vigueur relatives au niveau d'exposition, et à leur respect.

Au sens du présent accord, est considérée comme seuil de pénibilité une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale à 85 dB (A) ou à 137 dB (C), niveaux à compter desquels les dispositifs de protection revêtent un caractère obligatoire compte tenu d'un risque lésionnel.

CHAPITRE III

PÉNIBILITÉ LIÉE AUX RYTHMES DE TRAVAIL

A. – Seuil de pénibilité en matière de travail de nuit

La loi définit le travail de nuit comme étant celui accompli entre 21 heures et 6 heures (sauf accord collectif adaptant ce créneau), et limite sa mise en place ou son extension à de nouvelles catégories de salariés ; elle impose également un certain nombre de mesures (surveillance médicale renforcée, repos compensateur...) lorsque le salarié est qualifié de « travailleurs de nuit », en raison soit du volume d'heures de nuit qu'il accomplit au cours de l'année, soit en raison de la régularité de son travail de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité l'accomplissement de plus de 270 heures de travail de nuit sur une même année, ainsi que l'accomplissement par le salarié, dans son horaire régulier, d'au moins 3 heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins 12 semaines sur toute période de 15 semaines consécutives.

B. – Seuil de pénibilité en matière de travail en équipes successives alternantes

Ce facteur de pénibilité correspond à l'absence, pour un même salarié, d'un rythme de travail identique, compte tenu dans ce cas de la modification permanente qui en résulte de ses périodes de travail et de repos au cours de la journée ou au cours de la nuit.

Le travail en équipes successives sans alternance, dans lequel les salariés sont toujours, par exemple, de l'équipe du matin ou de l'équipe du soir, n'est pas visé.

Sont considérés comme pénibles les horaires dits de « 2 x 8 » et de « 3 x 8 », lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle.

C. – Seuil de pénibilité en matière de travail répétitif

Le travail répétitif est constitué par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Est considéré comme seuil de pénibilité l'accomplissement habituel d'au moins 20 cycles/minute pendant au moins 4 heures par jour.

TITRE III

MESURES DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ PROPOSÉES AUX ENTREPRISES DE 50 À 300 SALARIÉS

Selon le résultat du diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise compte tenu des seuils définis au titre II du présent accord, toute entreprise de plus de 50 salariés (le décompte étant effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au décompte de l'effectif) dont plus de 50 % de l'effectif est exposé à la pénibilité doit négocier un accord ou élaborer un plan de prévention de la pénibilité ; selon leur situation et les tâches qui y sont accomplies, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, choisir d'appliquer le dispositif de branche prévu par le présent accord, en retenant alors des mesures parmi celles proposées ci-après.

Ces entreprises sont tenues de retenir une mesure au moins relevant du chapitre I^{er}, au titre soit de l'adaptation ou de l'aménagement des postes de travail, soit de la réduction des polyexpositions, et deux mesures au moins au sein du chapitre II, relevant de deux catégories différentes parmi les quatre qui y figurent, d'amélioration des conditions de travail, de développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière et de maintien en activité.

Conformément aux dispositions légales, ces mesures seront notifiées auprès de l'administration.

MESURES AU TITRE DES ADAPTATIONS/AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL
OU AU TITRE DE LA RÉDUCTION DES POLYEXPOSITIONS

Les entreprises de moins de 300 salariés tenues à la mise en œuvre d'un plan ou d'un accord et n'élaborant pas un plan ou accord spécifique de prévention de la pénibilité retiendront au moins une mesure parmi les trois mesures ci-après :

a) Objectif : disposer de matériels et d'équipements de travail contribuant à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.

Mesure : engagement de procéder lors d'acquisition ou de renouvellements, aux choix de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la profession formulées dans le cadre de cahiers des charges, élaborés par la commission santé au travail en concertation avec les fabricants et fournisseurs et le soutien technique des organismes tels que PERIFEM, conformément au titre V du présent accord.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % des matériels ou équipements acquis ou renouvelés et concernés par ces listes, choisis au sein de celles-ci.

Indicateur : nombre de matériels et équipements conformes aux préconisations.

b) Objectif : compte tenu de l'importance pour la prévention d'en intégrer les impératifs le plus en amont possible, concilier les impératifs commerciaux (attractivité des lieux de vente, etc.) et/ou de coûts d'investissements avec les exigences de préservation de la santé des travailleurs utilisateurs des lieux.

Mesure : engagement de prendre en compte la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création, ou de tout agrandissement de lieux de travail : revêtements de sols, organisation des locaux (salle de pause notamment)...

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % de bénéficiaires de cette mesure parmi les postes de travail exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur : proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

c) Objectif : développer la polyvalence, la variété des tâches permettant d'alléger la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition à des situations de pénibilité, en proposant aux salariés concernés d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualification acquises, en accordant la priorité aux salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (par exemple, salarié au-delà du seuil de pénibilité relatif aux manutentions manuelles de charge, travaillant à une température inférieure à 5°), qui le demandent.

Dans le cadre de cette mesure, si la qualification requise peut être atteinte par une mobilisation du DIF, l'employeur ne peut en refuser la demande.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : réduction d'au moins 10 % de la proportion d'heures de travail en situation de polyexposition à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité a été réduite.

MESURES AU TITRE DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, D'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE, OU DE MAINTIEN EN ACTIVITÉ DE SALARIÉS

Les entreprises concernées retiendront au moins deux mesures parmi les mesures suivantes. Les mesures retenues doivent obligatoirement relever de catégories différentes parmi les quatre catégories ci-après :

1. Amélioration des conditions de travail des salariés exposés à la pénibilité

a) Objectif : intégrer les considérations de préservation de la santé au nombre des contraintes à prendre en compte dans l'organisation des temps de pause : le temps de pause, instauré par la convention collective nationale, contribuant à la prévention de la pénibilité, le moment auquel les pauses sont attribuées ainsi que leurs modalités d'octroi peuvent représenter une mesure organisationnelle conduisant à une réduction significative de la pénibilité.

Mesure : organiser les pauses des salariés exposés à la pénibilité dans des conditions les plus favorables à la santé au travail compte tenu de la nature du poste occupé et de ses contraintes (segmentation ou non des pauses...), et en accord avec le salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir procédé à cet examen pour la totalité des salariés exposés et avoir si besoin proposé une adaptation de l'organisation des pauses à la totalité des salariés concernés.

Indicateur : proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation des pauses intègre ces contraintes.

b) Objectif : dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de manutention manuelle de charges, réduire aussi souvent que possible le poids maximal manipulé sans assistance, notamment mécanique.

Mesure : engagement de limitation à 25 kg, sauf exception, du poids unitaire manipulé par une seule personne sans aide à la manutention.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 80 % au moins des produits de plus de 25 kg manipulés avec aide.

Indicateur : moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.

c) Objectif : dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de vibrations mécaniques, réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés concernés.

Mesure : engagement d'intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : totalité des dispositifs conformes.

Indicateur : proportion d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Objectif : dans le cadre de la réduction de la pénibilité en matière de températures extrêmes, réduire les facteurs de pénibilité liés au froid.

Mesure : engagement, d'une part, de veiller au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid et en tenant compte de leurs évolutions techniques et, d'autre part, de s'assurer de leur bonne utilisation, notamment par le biais de la formation au poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir chaque année procédé à l'examen exhaustif de ces équipements et au renouvellement de ceux ayant perdu de leur efficacité.

Indicateur : nombre d'équipements renouvelés chaque année.

e) Objectif : réduire les facteurs de pénibilité par une action spécifique portant sur les sols des lieux de travail.

Mesure : engagement d'action sur les sols des lieux de travail, en procédant aux mesures d'entretien et de maintenance de ceux-ci dans un bref délai après constatation de détérioration ; engagement d'installation de tapis antifatigue au poste de travail des salariés concernés par la pénibilité au titre de la station debout statique sans déplacement.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : maintien en état des sols à 100 % dans un délai de 6 mois à compter du constat du besoin de rénovation.

Indicateur : délai de réfection des sols à compter du besoin.

2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés

a) Objectif : réduire les troubles musculo-squelettiques en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des bonnes pratiques spécifiques au poste.

Mesure : pour toute embauche en contrat à durée indéterminée, ou CDD d'au moins 6 mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique des salariés exposés à des manutentions manuelles, postures pénibles ou gestes répétitifs, aux bonnes pratiques de prévention correspondant au poste, dans un délai de 3 mois à compter de l'embauche ou de la modification des équipements.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : formation de la totalité des salariés concernés par l'engagement.

Indicateur : nombre de salariés formés par rapport au nombre de salariés concernés sur la durée de l'accord.

b) Objectif : permettre, un partage d'expérience favorisant la prévention, en particulier des troubles musculo-squelettiques, avant que ne s'instaurent des habitudes de travail ne tenant pas compte des risques.

Mesure : engagement d'accompagnement systématique par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques, pour chaque salarié nouvellement embauché exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, pendant ses 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : accompagnement de 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nombre de salariés concernés par cet accompagnement par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés.

c) Objectif : instaurer un réflexe de prise en compte de la pénibilité au sein de l'acte managérial important que constitue l'entretien professionnel.

Mesure : lors de l'entretien professionnel des salariés exposés à pénibilité pendant au moins la moitié de l'année, échange avec le collaborateur sur les conditions de travail et du besoin de formation nécessaire dans le but d'améliorer les conditions de travail (gestes et postures...).

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir eu cet échange pour 100 % des salariés concernés.

Indicateur : taux d'entretiens ayant abordé cet aspect au sein des salariés exposés.

3. Aménagement des fins de carrière des salariés exposés à la pénibilité

a) Objectif : permettre, pour tout ou partie des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la charge de travail des salariés ayant été particulièrement exposés et qui le souhaitent, en instaurant à leur bénéfice un droit à réduction de leur durée contractuelle de travail.

Mesure : pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 15 années d'exposition à la pénibilité dans l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un poste sans pénibilité, droit de passage à temps partiel (ou le cas échéant de réduction d'un horaire déjà à temps partiel), sans possibilité de

refus de la part de l'employeur de cette modification du contrat de travail, sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acceptation de 100 % des demandes.

Indicateur : nombre de salariés ayant effectué la demande ; taux de salariés bénéficiant de ce dispositif par rapport au nombre de salariés concernés.

b) Objectif : limiter la durée du travail contraint des salariés les plus âgés exposés à la pénibilité.

Mesure : droit pour le salarié de plus de 58 ans exposé à la pénibilité de refuser l'exécution d'heures supplémentaires, sans que ce refus ne puisse constituer une faute.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acceptation de 100 % des demandes.

Indicateur : nombre de salariés s'inscrivant dans cette démarche par rapport au nombre de salariés concernés.

c) Objectif : permettre l'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions correspondant le mieux aux contraintes de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : favoriser l'utilisation du compte épargne-temps pour permettre un aménagement de fin de carrière, sous forme soit d'un congé rémunéré, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail, pour les salariés exposés à la pénibilité et comptant plus de 20 années d'exposition dans l'entreprise. Pour ce faire, *a minima*, engagement, s'ils sollicitent une telle utilisation de leur compte pour la période précédant immédiatement leur départ en retraite, à ne pas leur opposer la règle figurant à l'article 5.17.2 de la convention collective, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de 4 semaines continues, et à ne pas leur opposer le plafond de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du compte épargne-temps.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir accepté 100 % des demandes.

Indicateur : nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

4. Maintien en activité

a) Objectif : permettre une détection en amont des problèmes de santé au travail des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de travail et indépendamment du rythme des visites périodiques.

Mesure : engagement de promouvoir la possibilité de visites médicales auprès du médecin du travail à l'initiative du salarié pour le salarié exposé à la pénibilité rencontrant des troubles ou douleurs en lien avec son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur : nombre de salariés informés ; visites effectuées.

b) Objectif : mieux anticiper les situations d'inaptitude en agissant sur le délai de la réflexion sur le reclassement ou l'aménagement du poste, en informant le salarié de la possibilité de visite médicale de préreprise, étant considéré qu'en l'état actuel de la législation l'employeur ne dispose pas du droit d'initiative de cette visite.

Mesure : afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, engagement d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et absents depuis plus de 90 jours (sauf si l'employeur a d'ores et déjà connaissance d'une absence de lien entre l'absence et l'exposition) une information sur la possibilité d'une visite médicale de préreprise destinée à envisager et préparer le retour du salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

TITRE IV

MESURES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Outre leurs obligations générales en matière d'évaluation des risques et de mise en œuvre des mesures de prévention adaptées, les entreprises de moins de 50 salariés sont tenues en matière de pénibilité :

- de procéder au diagnostic des situations de travail ;
- de mettre en œuvre, à l'égard de chacun des salariés exposés à une situation de pénibilité, la fiche individuelle de prévention permettant d'assurer une traçabilité des expositions.

Pour cette analyse et pour la détermination des seuils conduisant au renseignement de la fiche individuelle d'exposition, les dispositions du titre II du présent accord sont pleinement applicables à ces entreprises.

Si l'élaboration d'un plan de prévention de la pénibilité n'est pas légalement obligatoire pour les entreprises employant moins de 50 salariés, celles-ci doivent cependant, sur la base de l'évaluation des risques à laquelle elles sont tenues de procéder et sur la base du diagnostic des situations de pénibilité, intégrer les préoccupations en matière de prévention de la pénibilité de manière à réduire les risques associés à ces facteurs. A cet effet, elles sont invitées, en fonction de leurs contraintes et possibilités, à s'inspirer des mesures définies par le présent accord pour les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

En tout état de cause, les partenaires sociaux, au sein de la commission santé au travail, veilleront à rechercher systématiquement les meilleurs moyens d'intégrer les entreprises de moins de 50 salariés au sein des études et travaux qu'ils réaliseront ou des mesures qu'ils prendront, et de les informer de son action, notamment en matière d'équipements de travail, par des moyens de communication appropriés.

TITRE V

ACTIONS CONDUITES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

CHAPITRE I^{ER}

CRÉATION D'UN OUTIL DE MESURE DE LA PÉNIBILITÉ AU SEIN DE LA BRANCHE

L'exacte mesure des situations de pénibilité apparaît comme primordiale dans la recherche de moyens d'action pertinents. En effet, en l'état, les données disponibles au sein de la CNAMTS ne présentent pas un degré de détail suffisant pour mettre à disposition de la branche les éléments permettant d'établir une corrélation étroite entre les tâches accomplies par un salarié et les conséquences en résultant sur son organisme, y compris pour les maladies professionnelles. Or, cette connaissance est essentielle pour la définition des mesures de prévention les plus appropriées.

Par conséquent, la FCD, dans le cadre du présent accord, engagera et prendra en charge les travaux pour prolonger le logiciel SPECTRA, afin de lui adjoindre un module permettant aux entreprises de réaliser l'évaluation des risques professionnels et des situations de pénibilité, et d'éditer les fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité.

Ce logiciel sera mis à disposition des entreprises, en contrepartie de la possibilité pour la FCD de procéder à l'exploitation statistique (non nominative) des données, et d'évaluer de manière concrète l'importance de la pénibilité au sein des entreprises de la branche.

La CNAMTS sera également sollicitée afin de déterminer dans quelle mesure celle-ci peut fournir des données statistiques documentées relatives aux causes de maladies professionnelles au sein de la branche et au lien entre les tâches accomplies et les conséquences médicales constatées.

CHAPITRE II

SUIVI DE L'ACCORD

CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE DE BRANCHE DE LA PÉNIBILITÉ

La commission paritaire santé au travail est chargée du suivi du présent accord. Elle prend le nom de « commission santé au travail et prévention de la pénibilité ».

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Outre les missions qui lui sont dévolues par le titre VIII de la convention collective, la commission santé au travail et prévention de la pénibilité peut diligenter des études portant sur la pénibilité et sa prévention. Elle conçoit et diffuse des outils de communication destinés à sensibiliser à la prévention de la pénibilité.

Elle assure également une mission d'observatoire de santé au travail et de la pénibilité, à travers l'analyse des données statistiques tant des accidents du travail et maladies professionnelles que de l'exposition à la pénibilité, en fonction, d'une part, des données disponibles issues de l'exploitation du logiciel SPECTRA et, d'autre part, de ses développements spécifiques à la pénibilité prévus par le présent accord.

Chaque année, elle présente à la commission paritaire nationale le bilan de son activité.

CHAPITRE III

MESURES DE PRÉVENTION MISES EN ŒUVRE À L'ÉCHELON DE LA BRANCHE

Développement d'un partenariat avec les fournisseurs de meubles et d'équipements de travail

Afin de mieux prendre en compte les contraintes de préservation de l'intégrité physique des utilisateurs, la commission santé au travail et prévention de la pénibilité proposera aux fournisseurs de meubles et équipements de travail un travail commun, en partenariat avec un ou des organismes tels que PERIFEM, avec pour objectif l'élaboration, selon le cas, de cahiers des charges et de prototypes intégrant les exigences de prévention de la pénibilité. Ces cahiers des charges et préconisations feront l'objet d'une large diffusion auprès des entreprises de la branche, et en particulier auprès des petites et moyennes entreprises, afin de privilégier le remplacement des mobiliers et équipements existants par ceux conçus dans ce cadre à l'occasion de leur renouvellement ou lors d'une première acquisition.

Action de la branche pour le développement des compétences et qualifications

Afin de favoriser une diffusion la plus large des exigences de prévention de la pénibilité, le référentiel de chacun des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche intégrera, dès que possible compte tenu de leurs calendriers et délais respectifs de rénovation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, un volet spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.

Dispositions finales

Entrée en vigueur, durée, publicité, extension

Le présent accord constitue l'annexe X de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Afin de garantir, sur la base du bilan de son application, la fixation permanente des mesures les plus adaptées à l'objectif de prévention poursuivi par les signataires, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à l'issue desquelles il cessera de produire effet. Une négociation s'engagera 6 mois avant son expiration afin de fixer les nouvelles actions en matière de prévention de la pénibilité.

Il sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.