

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 77 DU 12 JUIN 2019
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : *ASET1951273M*
IDCC : *2216*

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent avenant, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté d'agir dans le sens de la prévention de la pénibilité au travail dont ils soulignent l'enjeu essentiel.

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire appartient aux secteurs dits de main-d'œuvre, caractérisé par une proportion très importante d'employés et ouvriers, et impliquant l'intervention d'un grand nombre de salariés à chaque étape du processus économique. Les partenaires sociaux constatent que les postes de travail ne comportent que de manière exceptionnelle des risques marqués d'accidents du travail grave, 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 importance marquée 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 avenant 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, 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 l'obligation d'une pause au-delà de 6 heures de travail.

La branche a contribué activement, au travers du CTN D au sein de la CNAM, 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 dé-palettisation, travail au froid, mesures de prévention liées à la manutention et la manipulation des produits lors de la mise en rayon...). Les recommandations adoptées par le CTN D sont consultables sur le site AMELI (https://www.ameli.fr/paris/entreprise/tableau_recommandations).

Dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux signataires entendent contribuer à la réduction de la pénibilité au travail en plaçant la prévention au cœur de leur action. Ils tiennent à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail paritaire mené dans le cadre de la branche pour mettre en place des actions de prévention favorables à la 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.

Les mesures mises à disposition dans le cadre du présent avenant visent en priorité à permettre aux entreprises dont l'effectif est compris entre au moins 50 salariés et moins de 300 salariés tenues par la négociation d'un accord collectif ou, à défaut, par l'élaboration d'un plan d'action d'opter pour une troisième voie en appliquant les mesures élaborées ci-dessous. Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires rappellent que les entreprises non concernées par cette obligation peuvent mettre en place un dispositif de prévention de la pénibilité en appliquant de manière volontaire tout ou partie des mesures du présent avenant.

Article 1^{er}

Obligations des entreprises en matière de prévention de la pénibilité

Les dispositions légales prévoient des obligations pour les entreprises en matière de prévention de la pénibilité dans le but d'éviter que l'exposition durable des salariés, dans le cadre de leur travail, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail n'entraînent 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.

En matière de prévention de la pénibilité, le législateur a déterminé que l'exposition à certaines situations de travail pouvait avoir des conséquences particulièrement préjudiciables pour la santé des salariés notamment lorsque l'exécution du travail est réalisée pendant de longues périodes sous ces contraintes. Les facteurs de risques professionnels définis par le législateur (article D. 4161-1 du code du travail) nécessitant des mesures de prévention spécifiques sont les suivants :

- facteurs liés aux contraintes physiques marquées :
 - manutentions manuelles de charges ;
 - postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - vibrations mécaniques ;

- un environnement physique agressif :
 - agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
 - activités exercées en milieu hyperbare ⁽¹⁾ ;
 - températures extrêmes ⁽¹⁾ ;
 - bruit ⁽¹⁾ ;
- certains rythmes de travail :
 - travail de nuit (heures effectuées de minuit à 5 heures) ⁽¹⁾ ;
 - travail en équipes successives alternantes ⁽¹⁾ ;
 - travail répétitif ⁽¹⁾

Parmi ces risques, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité liés à un environnement agressif (sauf risque lié aux agents chimiques dangereux) ou à certains rythmes de travail disposent d'un compte personnel de prévention alimenté en points dès lors qu'ils sont exposés au-delà de seuils définis par voie réglementaire. Les points acquis au titre du C2P permettent au salarié de financer des actions de formation pour accéder à des postes où la pénibilité est moindre voire inexistante, un complément temporaire de rémunération en cas de réduction de la durée de travail ou un départ anticipé à la retraite. Afin de faciliter l'utilisation du C2P par les salariés concernés, les partenaires sociaux signataires ont expressément indiqué les mesures permettant aux salariés de mobiliser ce compte telles qu'exposées aux articles 3 et 4 du présent avenant.

Dans cet objectif de réduction de l'exposition des salariés à ces facteurs de pénibilité, les entreprises d'au moins 50 salariés et les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés sont tenues, en application de la loi de négociation un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité lorsqu'elles (les conditions ci-dessous sont alternatives) :

- comptent plus de 25 % de salariés déclarés exposés à la pénibilité dans le cadre du compte personnel de prévention (C2P) ;
- ont un indice de sinistralité au titre des accidents du travail et maladie professionnelle supérieur à 0,25 en application de la formule fixée à l'article R. 4162-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions en matière de prévention de la 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 légale 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.

En tout état de cause, à l'égard de chaque risque identifié comme facteur de pénibilité, les entreprises devront porter une attention particulière à la prévention, soit dans le cadre de mesures qui leur sont propres, soit dans la mise en œuvre du présent avenant, après examen de situations de travail à l'égard de chacun d'entre eux.

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

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel du CSE incluant celui des CSSCT, lorsque ces institutions existent, dans la concertation préalable à la prise de décision 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. Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,

(1) Facteurs pris en compte dans le cadre du compte personnel de prévention (C2P)

notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité visés à l'article L. 4161-1 du code du travail (article L. 2312-9 du code du travail). Par ailleurs, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur présente un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise en traitant de manière spécifique la question de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité. En outre, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixant notamment la liste détaillée des mesures de prévention en matière de pénibilité devant être prises est présenté au CSE (article L. 2312-27 du code du travail).

Le rôle du management est 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 veille, en outre, à la cohérence des actions à mener tous les niveaux de responsabilité. Les entreprises doivent engager des actions de formation ou de sensibilisation des managers de proximité concernant l'accompagnement des salariés exposés à la pénibilité.

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. À ce titre, les salariés exposés à la pénibilité doivent être informés de l'ensemble des dispositifs de prévention mis en place dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant rappellent que la réduction de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité, nécessaire à la protection de la santé (physique et mentale) des salariés, s'inscrit dans le cadre des principes généraux de la prévention énoncés ci-dessous :

- éviter les risques : supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source : intégrer la prévention le plus en amont possible ;
- adapter le travail à l'homme : en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés : former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Article 2

Champ d'application des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant

Les partenaires sociaux signataires ont élaboré une large liste d'actions visant à réduire l'exposition des salariés à la pénibilité et à prendre en compte les conséquences de celle-ci sur la santé des salariés exposés. Les mesures prévues s'attachent à répondre à la diversité des situations rencontrées au sein des établissements.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés, tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité en application des dispositions légales, ont la possibilité de privilégier la mise en œuvre des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant en lieu et place d'un dispositif interne.

Les entreprises de moins de 50 salariés ou celles dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et qui n'entrent pas dans le champ d'application des articles L. 4162-1 et suivants du code du travail

n'ont pas l'obligation d'appliquer les mesures prévues aux articles visés ci-dessus. Toutefois, celles-ci peuvent s'emparer de manière volontaire de ces mesures dans le cadre d'une démarche active de prévention de la pénibilité.

Il est rappelé que les mesures prévues par le présent avenant ne s'appliquent pas aux entreprises d'au moins 300 salariés concernées par l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action dans la mesure où, conformément aux dispositions légales, elles ne peuvent pas se prévaloir des dispositions d'un accord de branche pour remplir leur obligation.

Article 3

Mesures au titre des adaptations et aménagements des postes de travail ainsi qu'à la réduction des expositions ou poly expositions

Les mesures prévues au présent article visent à agir sur les thèmes suivants :

- 3.1. La réduction des poly expositions aux facteurs de risques professionnels ;
- 3.2. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- 3.3 La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces entreprises mettront en œuvre deux mesures choisies parmi deux des trois thèmes visés ci-dessus.

3.1. Mesures au titre de la réduction des poly expositions

Objectif : réduire la poly exposition en favorisant la diversification des tâches ou des activités permettant d'alléger l'exposition à la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés poly exposés en leur proposant d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités disponibles ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié poly exposé, l'employeur informera le salarié de la possibilité de mobilisation de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 10 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par les salariés poly exposés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à un ou plusieurs facteurs a été réduite dans les proportions visées ci-dessus par rapport au nombre total de salariés concernés.

3.2. Mesures au titre de l'adaptation et de l'aménagement des postes de travail

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

Mesure : engagement de réaliser une veille technologique sur les équipements et matériels utilisés par des salariés exposés aux facteurs de pénibilité (tels que les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques, le bruit, nuit...) et réaliser, le cas échéant, des études de faisabilité de mise en place de nouveaux équipements avec le soutien éventuel d'organismes tels que PERIFEM.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : veille technologique effectuée pour 100 % des équipements et matériels utilisés par des salariés soumis à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nombre d'études de faisabilité visant à mettre de nouveaux matériels et équipements sur la période d'application de l'avenant et nombre de nouveaux matériels et équipements mis en place suite à cette étude de faisabilité.

b) Objectif : compte tenu de l'importance d'intégrer le plus en amont possible les impératifs de prévention, prise en considération des exigences de préservation de la santé des travailleurs lors de la conception ou de la modification des lieux de travail en les conciliant avec les impératifs commerciaux (attractivité des lieux de vente...) et des coûts d'investissements.

Mesure : engagement de prendre en compte, par tout moyen, 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...).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : les enjeux de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail sont pris en compte pour l'ensemble (100 %) des postes de travail des salariés exposés aux facteurs de pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur chiffré : proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

c) Objectif : réduire l'exposition des salariés au facteur de pénibilité lié au froid (facteurs de risques professionnels relatifs aux températures extrêmes).

Mesure : engagement de veiller au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid en tenant compte de leurs évolutions techniques.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des équipements concernés auront fait l'objet d'un examen annuel et ceux ayant perdu leur efficacité auront été renouvelés.

Indicateur chiffré : nombre d'équipements renouvelés chaque année.

3.3. Mesures au titre de la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité

Objectif : réduire l'exposition des salariés à un facteur de pénibilité en favorisant la diversification des tâches ou activités permettant d'alléger les contraintes du poste de travail.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition des salariés exposés à un facteur de risques de pénibilité en leur proposant d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités disponibles ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié exposé, l'employeur informera le salarié de la possibilité de mobilisation de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 15 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par le salarié exposé.

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

Article 4

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 mesures prévues au présent article visent à agir sur les thèmes suivants :

- 4.1. Amélioration des conditions de travail ;
- 4.2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ;
- 4.3. Aménagements des fins de carrières ;
- 4.4. Maintien en activité des salariés.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces entreprises mettront en œuvre deux mesures choisies parmi deux des quatre thèmes visés ci-dessus.

4.1. Amélioration des conditions de travail des salariés exposés

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 : engagement d'organiser la pause des salariés exposés aux facteurs de 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.

Il est rappelé qu'au regard de son impact sur la préservation de la santé des salariés exposés à la pénibilité, le temps de pause n'a pas vocation à être pris en début ou en fin de poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité bénéficieront de l'examen annuel de l'organisation de leurs temps de pause. Une adaptation de l'organisation des pauses sera, le cas échéant, proposée.

Indicateur chiffré : proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation intègre ses contraintes.

b) Objectif : au niveau de la prévention de la pénibilité liée à la manutention manuelle de charges, réduire autant que possible le poids maximal sans assistance (notamment mécanique) et en limitant le poids manipulé par une femme ou un homme en deçà des obligations légales en la matière.

Mesure : engagement de limiter, sauf exception, à 25 kg pour un homme et 20 kg pour une femme le poids unitaire porté par une seule personne sans aide à la manutention.

La mesure vise à limiter les situations où un salarié est amené à porter ponctuellement des produits dont le poids est proche ou atteint cette valeur plafond. Par ailleurs, dans les situations où le poids unitaire porté est proche ou dépasse ces plafonds, les entreprises concernées doivent insister sur la possibilité pour les salariés de se faire assister par d'autres salariés. Cette mesure peut, le cas échéant, s'accompagner d'initiatives visant à limiter la fréquence de manipulation manuelle de charges notamment pour les salariés en situation de handicap ou pendant la période de grossesse d'une salariée.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 80 % au moins des produits supérieurs à ces valeurs manipulés avec aide.

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

c) Objectif : réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés.

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

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des dispositifs conformes.

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

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

Mesure : engagement de mener une action spécifique 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.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de travaux de rénovation engagés dans un délai de 6 mois à compter du constat du besoin de réfection.

Cette mesure ne concerne pas les situations d'urgence nécessitant une action immédiate telle que le balisage de la zone concernée.

Indicateur chiffré : délai de réfection des sols à compter du moment où le besoin a été constaté.

e) Objectif : réduire la fatigue au poste de travail.

Mesure : engagement de mettre en place des dispositifs visant à réduire la fatigue au poste de travail des salariés concernés par la pénibilité (installation de tapis antifatigue...).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de réponses positives aux demandes de salariés souhaitant bénéficier d'un tel dispositif.

Indicateur chiffré : nombre de réponses positives aux demandes des salariés.

4.2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

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

Mesure : pour toute embauche en CDI ou CDD d'au moins 4 mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique les salariés exposés à des manutentions manuelles, postures pénibles ou gestes répétitifs, aux bonnes pratiques de prévention correspondant au poste, dès que possible à compter de l'embauche ou de la modification des équipements et dans un délai maximal de 3 mois suivant ces événements.

Cette mesure s'applique sans préjudice des dispositions légales applicables en matière d'information et de sensibilisation aux postes de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : formation de la totalité des salariés exposés et concernés par cet engagement.

Indicateur chiffré : nombre de salariés formés par rapport au nombre de salariés exposés sur la durée de l'avenant.

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

Mesure : engagement d'accompagner chaque salarié nouvellement embauché (ou affecté à un nouveau poste) exposé à au moins un facteur de pénibilité, pendant le temps nécessaire, par un salarié plus expérimenté volontaire à transmettre les bonnes pratiques. Cette mesure permet en outre de favoriser un échange intergénérationnel entre salariés propice à l'évolution des bonnes pratiques au poste de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : accompagnement de 100 % des salariés nouvellement embauchés et concernés par l'engagement.

Indicateur chiffré : nombre de salariés concernés par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés (ou d'affectation à un nouveau poste exposé).

c) Objectif : instaurer une prise en compte de la pénibilité à l'occasion de l'entretien professionnel.

Mesure : engagement d'avoir lors de l'entretien professionnel un échange avec les salariés exposés à la pénibilité sur leurs conditions de travail et de les informer sur des actions de formation permettant d'améliorer ces dernières (gestes et postures, travail de nuit, au froid...).

À l'occasion de cet entretien, il sera rappelé aux salariés concernés l'existence des autres mesures retenues en application du présent avenant notamment lorsqu'elles concernent le suivi d'une action de formation. En outre, il sera indiqué aux salariés concernés que le C2P peut lui permettre de financer une action de formation visant à obtenir une qualification pour un poste moins exposé à la pénibilité.

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

Indicateur chiffré : Taux d'entretiens ayant abordé cet aspect pour l'ensemble des salariés exposés.

d) Objectif : prémunir les salariés contre les risques liés au travail de nuit.

Mesure : engagement de permettre aux salariés exposés au facteur de pénibilité lié au travail de nuit de bénéficier d'une formation aux rythmes chronobiologiques.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : acceptation de 100 % des demandes de formation de salariés exposés aux facteurs travail de nuit.

Indicateur chiffré : nombre de demandes de formations acceptées.

e) Objectif : prémunir les salariés contre les risques liés au travail au froid.

Mesure : engagement de permettre aux salariés exposés au facteur de pénibilité lié au froid de bénéficier d'une formation relative à la prévention des risques du travail au froid.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : acceptation de 100 % des demandes de formation de salariés exposés aux facteurs travail au froid.

Indicateur chiffré : nombre de demandes de formations acceptées.

4.3. Aménagement des fins de carrière des salariés exposés aux facteurs de 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 en instaurant à leur bénéfice un aménagement de leurs conditions de travail.

Mesure : pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un poste sans pénibilité, possibilité de demander une adaptation ou un aménagement des conditions de travail (adaptation des horaires de travail en limitant le recours aux heures de travail de nuit...).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : analyse de 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : 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 exposés à la pénibilité.

Mesure : droit pour le salarié de 58 ans et plus exposé à au moins un facteur de pénibilité de refuser l'exécution des heures supplémentaires, sans que ce refus ne puisse constituer une faute.

Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés dont le travail est aménagé sur une période supérieure à la semaine dans le but d'éviter la répétition et l'accumulation des semaines « hautes ».

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : acceptation de toutes les demandes relatives à la non-exécution d'heures supplémentaires.

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

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

Mesure : favoriser l'utilisation du CET 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 âgés de 58 ans comptant au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Pour ce faire, *a minima*, engagement, s'ils sollicitent une telle utilisation du CET pour la période précédant immédiatement leur départ en retraite, à ne pas leur opposer la règle conventionnelle, 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 CET.

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

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

4.4. 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'avenant : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés informés ; visites effectuées.

b) Objectif : mieux anticiper les situations d'inaptitude en agissant sur le délai de réflexion sur le reclassement ou l'aménagement du poste, en informant le salarié des dispositifs visant à agir sur son retour à l'emploi.

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 une information sur les moyens à sa disposition lui permettant d'agir sur son employabilité.

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

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

Article 5

Mise en œuvre des mesures du présent avenant

La mise en place des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant se fera après information préalable du CSE (le cas échéant, par l'intermédiaire de la commission santé sécurité conditions de travail) s'il existe. Par ailleurs, les salariés seront informés des mesures retenues par voie d'affichage ou par tout autre moyen.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que les mesures retenues correspondent à une situation réellement rencontrée dans l'entreprise.

Les objectifs chiffrés prévus aux articles 3 et 4 devant être atteints au bout de 3 ans, un bilan d'application de l'avenant sera présenté au CSE, s'il existe, au terme de l'application du présent avenant afin d'assurer le suivi de la réalisation de ces objectifs.

Article 6

Actions au niveau de la branche

La commission paritaire santé au travail est chargée du suivi du présent avenant. Un point annuel sera fait sur l'évolution de la pénibilité au niveau de la branche.

À cette fin, le panorama annuel de branche comportera des indications relatives à la pénibilité telles que :

- nombre de salariés déclarés exposés au compte personnel de prévention (C2P) ;
- pourcentage de salariés déclarés exposés par rapport au nombre de salariés dans la branche ;
- évolution du pourcentage de salariés exposés ;
- ventilation des salariés déclarés exposés entre les différents risques professionnels compris dans le C2P.

Par ailleurs, un bilan du présent avenant sera réalisé au terme de celui-ci afin d'en tirer les conséquences et d'examiner l'opportunité de négocier un nouvel accord de branche sur le sujet.

La CNAM sera également sollicitée afin de déterminer si elle est en mesure de 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.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions légales applicables en la matière, les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas l'obligation d'être couverte par un accord d'entreprise ou d'établissement ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, elles ne sont pas tenues de mettre en œuvre les mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant.

En tout état de cause, les partenaires sociaux, au sein de la commission paritaire santé au travail, veilleront à chercher 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 par des moyens de communication appropriés.

Article 8

Modification de la réglementation

En cas de modification de la réglementation relative à la prévention de la pénibilité pendant la durée d'application de l'avenant, la CPPNI se réunira pour analyser son impact éventuel sur la validité du présent avenant. À ce titre, elle pourra mandater la commission paritaire santé au travail pour procéder analyse.

Article 9

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans ; il entre en vigueur à compter de son extension.

Article 10

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale 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.

Article 11

Extension

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

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)