

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 75 DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE VIII DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951319M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

La refonte à droit constant du titre VIII de la convention collective nationale constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2

Réécriture du titre VIII de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

« TITRE VIII

HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Tout en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations signataires soulignent qu'en vue de mettre en œuvre cette priorité, elles partagent les trois valeurs suivantes :

- le respect de la personne : chacun, chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier, doit s'investir dans la démarche prévention ;
- la transparence : l'adhésion à la mise en œuvre d'un système de management constitue une condition clé de sa réussite et les méthodes utilisées doivent être compatibles avec "une éthique du changement respectant la personne" (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des situations de travail, communication sur la santé et la sécurité au travail...) ;
- le dialogue social : les salariés et leurs instances représentatives doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [Comité social et économique (CSE) avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT), comité technique national (CTN), comités techniques régionaux (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS)...] et des organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises, ergonomes...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 8.1

Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention – et de la taille des entreprises ou des établissements – les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les partenaires sociaux participeront activement aux observatoires régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les plus petites entreprises dans leur approche préventive ; ces dernières, en travaillant en partenariat avec les organismes locaux de prévention, seront mieux à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.

En application de l'article R. 4121-2 du code du travail les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec au minimum une mise à jour annuelle.

8.1.2. Actions de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, animateurs de vente) ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

8.1.4. Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

8.1.5. Équipements de protection individuelle

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif...) des protections individuelles qui seront choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. – Restauration

8.1.6.1. Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :

- postes d'eau potable ;
- W-C. ;
- lavabos avec eau courante ;
- vestiaires ;
- armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

8.1.6.2. Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

8.1.6.3. Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

8.1.6.4. Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des appareils nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur réchauffage.

8.1.7. Comité social et économique (CSE) et commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité social et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou plusieurs commission(s) santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), contribue à promouvoir la santé, la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et veille à l'application des prescriptions légales et réglementaires prises dans ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

8.1.7.2. Tous les représentants du personnel au CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 2315-9 du code du travail ; elle est assurée par un organisme habilité dans les conditions prévues aux articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité social et économique.

En application de l'article L. 2315-40 du code du travail, le stage de formation mentionnée est d'une durée minimale :

- de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Le représentant du personnel au CSE qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 2315-17 du code du travail.

Article 8.2

Rôle de la branche

8.2.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins deux fois par an en formation de « commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail » pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

8.2.1. a Attributions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés :
 - concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
 - mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
 - aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention.
- préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;
- suivre l'application du présent accord.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Frais de transport et salaires

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 8.3

Service de santé au travail

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :

- les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l’employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l’entreprise ;
- le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l’entreprise (en CDI, CDD, contrat d’apprentissage...), les examens médicaux d’aptitude à l’embauche et périodiques, les visites de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d’information et de prévention à l’embauche et périodiques peuvent être assurées sous l’autorité du médecin du travail par le collaborateur médecin, l’interne en médecine du travail et l’infirmier. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l’importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l’entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d’une fiche d’entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;
- les salariés dont l’état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes...), l’âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficie d’un suivi médical adapté au sens des dispositions du code du travail (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail) ;
- le médecin du travail assurera un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l’activité justifie une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail ;
- pour les salariés dont l’activité justifie une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (art. R. 4624-28 du code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l’activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s’inscrivent dans le développement de l’action en milieu de travail et de l’évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel ;
- chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d’un examen par le médecin du travail. par ailleurs, l’employeur et le médecin du travail ont aussi la faculté de déclencher un examen médical du salarié. »

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l’objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant le titre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu’il n’y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 5

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 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 6

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 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)