

Accord de branche du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

La Fédération du Commerce et de la Distribution et les organisations syndicales FO, CFTC et CGC ont signé le 25 janvier 2012 un accord de branche relatif à la prévention de la pénibilité dans le secteur du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire pour une durée de trois ans.

Conclu en application de la loi portant réforme des retraites, l'accord concerne l'ensemble des salariés du secteur, y compris ceux des entreprises de moins de 50 salariés.

Il s'inscrit selon ses signataires « 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 ».

Définition des seuils de pénibilité dans la branche au regard des facteurs de risque retenus par la loi

Facteurs de pénibilité	Seuils retenus
I. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées	
<u>- Manutentions manuelles de charge</u>	La manutention de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids unitaire supérieur à 15 kilogrammes pendant au moins 15 heures par semaine.
<u>- Postures pénibles</u>	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,

	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
- <u>Vibrations mécaniques</u>	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/s ² sur 8 heures par jour.
II. Pénibilité liée à un environnement physique agressif :	
- <u>Agents chimiques dangereux (ACD), y compris vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées</u>	Le risque chimique sera considéré comme pénible en fonction : <ul style="list-style-type: none"> - 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).
- <u>Températures extrêmes</u>	Il est défini comme seuil de situation de pénibilité le travail habituel à une température inférieure à 5° ou à une température supérieure à 30°, pendant au moins 20 heures par semaine.
- <u>Bruit</u>	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.

III. Pénibilité liée aux rythmes de travail	
<u>- Travail de nuit</u>	Est retenu 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 trois heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins douze semaines sur toute période de quinze semaines consécutives.
<u>- Travail en équipes successives alternantes</u>	Sont considérés comme pénibles les horaires dits de « 2 x 8 » et de « 3 x 8 », lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle.
<u>- Travail répétitif</u>	Est considéré comme seuil de pénibilité l'accomplissement habituel d'au moins 20 cycles / minute pendant au moins 4 heures par jour.

Mesures de prévention de la pénibilité

Les mesures de prévention à destination des entreprises de 50 à 300 salariés

Mesures au titre des adaptations/aménagements des postes de travail ou au titre de la réduction des poly expositions			
Mesure	Objectif	Objectif chiffré à l'issue de l'accord	Indicateur
Engagement de procéder lors d'acquisition ou de	Disposer de matériels et d'équipements de	100 % des matériels ou équipements	Nombre de matériels et équipements

renouvellements, aux choix de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la profession.	travail contribuant à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.	acquis ou renouvelés et concernés par les préconisations de la profession, choisis au sein des listes établies par celle-ci.	conformes aux préconisations.
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	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.	100 % de bénéficiaires de cette mesure parmi les postes de travail exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.	Proportion de postes de travail en ayant bénéficié.
Proposer aux salariés exposés à la pénibilité d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications acquises, en accordant la priorité aux salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité qui le demandent. Dans le cadre de cette mesure, si la qualification requise peut être atteinte par une	Développer la poly-activité, la variété des tâches permettant d'alléger la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.	Réduction d'au moins 10% de la proportion d'heures de travail en situation de poly-exposition à la pénibilité.	Nombre de salariés dont l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité a été réduite

mobilisation du DIF, l'employeur ne peut en refuser la demande.			
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			
Amélioration des conditions de travail des salariés exposés à la Pénibilité			
Mesure	Objectif	Objectif chiffré à l'issue de l'accord	Indicateur
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.	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 CCN, 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.	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.	Proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation des pauses intègre ces contraintes.

<p>Limitation à 25 kg, sauf exception, du poids unitaire manipulé par une seule personne sans aide à la manutention.</p>	<p>Réduire aussi souvent que possible le poids maximal manipulé sans assistance, notamment mécanique.</p>	<p>80 % au moins des produits de plus de 25 kg manipulés avec aide.</p>	<p>Moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.</p>
<p>Intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.</p>	<p>Réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés concernés.</p>	<p>Totalité des dispositifs conformes.</p>	<p>Proportion d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.</p>
<p>Veiller d'une part au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid et en tenant compte de leurs évolutions techniques, et s'assurer d'autre part de leur bonne utilisation, notamment par le biais de la formation au poste.</p>	<p>Réduire les facteurs de pénibilité liés au froid.</p>	<p>Avoir chaque année procédé à l'examen exhaustif de ces équipements et au renouvellement de ceux ayant perdu de leur efficacité.</p>	<p>Nombre d'équipements renouvelés chaque année.</p>
<p>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 ;</p>	<p>Réduire les facteurs de pénibilité par une action spécifique portant sur les sols des lieux de travail.</p>	<p>Maintien en état des sols à 100 % dans un délai de six mois à compter du constat du besoin de rénovation.</p>	<p>Délai de réfection des sols à compter du besoin.</p>

<p>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.</p>			
<p align="center">Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés à la pénibilité</p>			
<p>Mesure</p>	<p>Objectif</p>	<p>Objectif chiffré à l'issue de l'accord</p>	<p>Indicateur</p>
<p>Pour toute embauche en contrat à durée indéterminée, ou CDD d'au moins six 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 trois mois à compter de l'embauche ou de la modification des équipements.</p>	<p>Réduire les troubles musculo-squelettiques en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des bonnes pratiques spécifiques au poste.</p>	<p>Formation de la totalité des salariés concernés par l'engagement.</p>	<p>Nombre de salariés formé par rapport au nombre de salariés concernés sur la durée de l'accord.</p>
<p>Engagement</p>	<p>Permettre un</p>	<p>Accompagnement</p>	<p>Nombre de salariés</p>

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 trois premiers mois d'activité dans l'entreprise.	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.	de 100 % des Salariés concernés.	concernés par cet accompagnement par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés.
Lors de l'entretien professionnel des salariés exposés à la 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,...).	Instaurer un réflexe de prise en compte de la pénibilité au sein de l'acte managérial important que constitue l'entretien professionnel.	Avoir eu cet échange pour 100 % des salariés concernés.	Taux d'entretiens ayant abordé cet aspect au sein des salariés exposés.
Aménagement des fins de carrière des salariés exposés à la pénibilité			
Mesure	Objectif	Objectif chiffré à l'issue de l'accord	Indicateur
Pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 15 années	Permettre pour tout ou partie des dernières années précédant	Acceptation de 100% des demandes.	Nombre de salariés ayant effectué la demande; taux de salariés bénéficiant

<p>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 trois mois.</p>	<p>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.</p>		<p>de ce dispositif par rapport au nombre de salariés concernés.</p>
<p>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.</p>	<p>Limitier la durée du travail contraint des salariés les plus âgés exposés à la pénibilité.</p>	<p>Acceptation de 100% des demandes.</p>	<p>Nombre de salariés s'inscrivant dans cette démarche par rapport au nombre de salariés concernés.</p>
<p>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</p>	<p>Permettre l'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions correspondant le mieux aux contraintes de fin de carrière du salarié exposé.</p>	<p>Avoir accepté 100 % des demandes.</p>	<p>Nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.</p>

<p>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, à 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 selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de quatre 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.</p>			
<p>Maintien en activité</p>			
<p>Mesure</p>	<p>Objectif</p>	<p>Objectif chiffré à l'issue de l'accord</p>	<p>Indicateur</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Avoir informé 100% des salariés exposés.</p>	<p>Nombre de salariés informés ; visites effectuées.</p>
<p>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 pré-reprise destinée à envisager et préparer le retour du salarié.</p>	<p>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 pré-reprise, étant considéré qu'en l'état actuel de la législation l'employeur ne dispose pas du droit d'initiative de cette visite.</p>	<p>Avoir informé 100% des salariés concernés.</p>	<p>Nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.</p>

Les mesures de prévention applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent que la nouvelle obligation légale relative à la prévention de la pénibilité n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés, qui n'en sont pas concernées, de leurs obligations générales en matière d'évaluation des risques et de mise en œuvre des mesures de prévention adaptées.

En outre, elles devront agir en matière de pénibilité, d'une part en procédant au diagnostic des situations de travail, et d'autre part en mettant 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 l'analyse des situations de pénibilité et la détermination des seuils conduisant au renseignement de la fiche individuelle d'exposition, l'accord stipule que les dispositions évoquées précédemment (voir le 1^{er} tableau) s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le même ordre d'idées, les entreprises employant moins de 50 salariés sont invitées, en fonction de leurs contraintes et possibilités, à s'inspirer des mesures de prévention destinées aux entreprises de 50 salariés et plus.

Les partenaires sociaux sont également invités à intégrer les entreprises de moins de 50 salariés au sein des études et travaux qu'ils réaliseront ou des mesures qu'ils prendront notamment en matière d'équipements de travail.

Actions au niveau de la branche

Pour définir de façon efficace les mesures de prévention les plus appropriées, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) 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.

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.

L'accord prévoit, en outre, le développement d'un partenariat avec les fournisseurs de meubles et d'équipements de travail avec pour objectif l'élaboration, selon le cas, de cahiers de charges et de prototypes intégrant les exigences de prévention de la pénibilité.

Les parties signataires conviennent également d'intégrer dans le référentiel de chacun des Certificats de qualification professionnelle de branche, un volet spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.

Par ailleurs, le suivi de l'accord est confié à la « Commission paritaire santé au travail ». Celle-ci se réunira au moins 3 fois par an. Elle pourra diligenter des études portant sur la pénibilité et sa prévention et aura en charge de mener des actions de sensibilisation à la prévention de la pénibilité.

La commission assurera également une mission d'observatoire de santé au travail et de pénibilité, à travers l'analyse des données statistiques tant des accidents du travail et maladies professionnelles que de l'exposition à la pénibilité.