

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION  
DE COLLECTIVITÉS**

**(12<sup>e</sup> édition. – Août 2004)**

**AVENANT N° 36 DU 23 JUIN 2004**

**RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL**

**ET À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**NOR : ASET0550083M**

**IDCC : 1266**

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser ensemble la mise en œuvre des dispositifs législatifs et réglementaires existants, considérant que l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent une priorité pour les employeurs et les salariés.

En rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur, et que, de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, les partenaires sociaux soulignent aussi que les salariés sont les acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail.

Dans ce cadre, le présent avenant matérialise la mission toute particulière des représentants du personnel (en particulier le CHSCT) et leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre des principes définis au sein des entreprises.

A ce titre, les partenaires sociaux ont, dans cet avenant, insisté sur la formation spécifique dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT (cf. article L. 236-10 du code du travail) pour les aider à mener à bien leurs missions dans ces domaines.

Un comité national paritaire est notamment créé pour impulser au niveau de la branche professionnelle une politique cohérente d'amélioration de la santé au travail et de prévention des risques professionnels, pour en suivre les effets et proposer, en tant que de besoin, les évolutions nécessaires.

Les partenaires sociaux ont voulu enfin réaffirmer le rôle spécifique des services de santé au travail en cette matière et préciser les dispositions qu'elles entendaient voir privilégier concernant la surveillance médicale des salariés et l'intervention préventive prioritaire du médecin en milieu de travail.

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés au développement de la pluridisciplinarité de nature à favoriser une meilleure prise en compte des risques professionnels et de leur prévention.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

## **Article 2**

### *Evaluation et prévention des risques professionnels*

L'identification et l'évaluation à priori des risques sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque 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 à priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'évaluation des risques conduit à l'adoption d'un plan d'action annuel en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

## **Article 3**

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

La mission du CHSCT est fixée par l'article L. 236-2 du code du travail. Cette mission du CHSCT, en liaison avec les délégués du personnel, ou des

délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces domaines.

L'institution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés. Le CHSCT est en particulier informé :

- préalablement des transferts de marchés ;
- à bref délai des accidents du travail survenus ;
- systématiquement des rapports de visites sur site effectuées par les services de santé au travail.

Tous les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, bénéficient d'une formation, 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. Entre-temps, une information sur l'évolution de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sera faite au sein des entreprises.

La formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur (art. L. 236-10 du code du travail).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, elle est prévue dans l'annexe à l'article 29 de la convention collective nationale.

Le représentant du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, 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. 236-17 du code du travail.

En tout état de cause, la formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 236-15 du code du travail ; elle peut être assurée soit par un organisme habilité, en application des articles L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la formation est réalisée en partie sous la forme d'un stage d'une durée maximum de 5 jours ; ce stage sera effectué selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. A défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Lorsque la formation est effectuée par un organisme habilité, les absences peuvent être imputées 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 CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles dans la limite de 0,08 % de la masse des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 950-1 du code du travail.

Les entreprises veilleront à ce que le CHSCT bénéficie des moyens nécessaires à son efficacité.

## Article 4

### *Formation*

Les partenaires sociaux de la branche considèrent la nécessité de mettre en œuvre dans les entreprises des procédures d'accueil et de porter une attention particulière au choix des nouveaux matériels et équipements de protection collective et individuelle en sorte que leur utilisation soit de nature à permettre aux salariés de travailler avec un maximum de sécurité.

#### *Procédure d'accueil*

Tout nouveau salarié affecté temporairement ou durablement sur un nouveau site doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels par rapport aux risques liés à cette entité.

Les entreprises de la branche, sans préjudice de leurs obligations légales, s'assureront que les sociétés d'intérim ont bien donné, aux collaborateurs auxquels il sera fait appel, la formation de base aux règles d'hygiène et de sécurité. Elles informeront les CHSCT concernés des procédures mises en place.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévues pour les salariés des entreprises extérieures 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 chaque salarié à la prévention des risques professionnels est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail, mais aussi celle des convives qui fréquentent les restaurants.

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 des convives en cas d'incendie et utiliser les moyens de sécurité mis à leur disposition.

#### *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.

A cet égard, les employeurs s'engagent à faire bénéficier leurs clients de leurs conseils de spécialistes en matière de choix des matériels.

Les utilisateurs de ces nouveaux matériels seront formés à leur usage.

#### *Équipements de protection collective et individuelle*

Les parties au présent accord réaffirment l'importance primordiale qu'elles attachent à la protection collective.

Au-delà, les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques des protections individuelles qui seront choisies en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

## **Article 5**

### *Création du comité national paritaire*

Les parties signataires, s'inscrivant dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000, décident de la création d'un comité national paritaire pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels (CNPSTPRP).

## **Article 6**

### *Attributions du comité national paritaire*

Le comité national paritaire a notamment pour mission de :

- préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle à l'examen, en particulier, des statistiques produites par la CNAM sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- déterminer les salariés exposés à ces risques susceptibles d'être bénéficiaires d'une surveillance médicale spécifique ;
- établir un bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée ;
- formuler des recommandations sur les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;
- préconiser les actions concrètes et les éventuelles adaptations conventionnelles à mettre en œuvre au niveau des entreprises et de la branche ;
- définir à partir du bilan effectué les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention, sans qu'il ne soit porté préjudice pour autant à l'application de l'article L. 230-4 du code du travail ;
- évaluer tous les 3 ans les actions de prévention menées dans la branche ;
- procéder, s'il y a lieu, aux adaptations rendues nécessaires par l'apparition de risques nouveaux en dehors de cette périodicité ;
- négocier d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CRAM ou la CNAM, en lien avec le comité technique national (CTN) ;
- suivre l'application du présent avenant ;
- apporter son expertise sur toute question de sa compétence dont la commission mixte le saisira.

Dans l'attente de la création du comité et sans préjuger de ce qu'il décidera, le groupe de travail paritaire prendra en charge le premier thème retenu : les risques liés aux manutentions-manipulations.

Les travaux du groupe de travail paritaire seront repris en l'état par le comité.

## **Article 7**

### *Composition, fonctionnement et moyens du comité national paritaire*

Le comité est composé de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires de l'avenant, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre égal de représentants du collège « Employeurs ».

Le comité national paritaire est présidé alternativement par le collège des organisations d'employeurs signataires et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant. La durée du mandat est de 2 ans.

Chaque représentant pourra se faire accompagner d'une personne avertie des questions traitées par le comité.

Durant la première année de sa mise en place, le comité national paritaire se réunit 1 fois tous les trimestres.

A partir de la deuxième année, le comité est réuni 1 fois par semestre.

En outre, le comité national paritaire peut être réuni, autant que de besoin, à la demande d'au moins 2 de ses membres, en cas d'apparition de risques nouveaux.

Le secrétariat administratif du comité est assuré par le collège des employeurs.

Les propositions débattues au sein du comité sont adoptées à la majorité de ses membres.

Le temps passé par les membres du comité aux différentes réunions est considéré comme temps de travail. Le salaire correspondant est maintenu par l'employeur.

Les frais d'hébergement et de repas ainsi que les frais de déplacements des membres du comité sont pris en charge par le collège « Employeurs » conformément aux dispositions en vigueur dans la convention collective nationale.

## **Article 8**

### *Services de santé au travail*

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail procédera à l'examen médical du salarié et prendra les décisions qu'il juge nécessaires en toute indépendance.

Les parties réaffirment l'obligation d'une visite annuelle pour le personnel affecté sur l'exploitation (y compris les chauffeurs-livreurs), les lieux de production ou de consommation de denrées alimentaires, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité les fassent bénéficier d'une disposition particulière (travail au froid, travail de nuit, femmes enceintes...).

Tous les autres salariés sont soumis à une visite dont la fréquence minimale sera de 24 mois. Toutefois, les salariés concernés qui en feront la demande bénéficieront d'une visite annuelle.

Il y aura lieu, dans ce cadre, de prendre en compte les résultats des négociations sur les travailleurs âgés.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant.

Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 23 juin 2004.

Fait à Paris, le 23 juin 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNRC ;  
SNERRS.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA Force ouvrière ;  
Fédération des services CFDT ;  
INOVA CFE-CGC ;  
CFTC-SNHR.