

Brochure n° 3245

Convention collective nationale

IDCC : 1501. – **RESTAURATION RAPIDE**

AVENANT DU 20 AVRIL 2006

RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL

NOR : *ASET0650752M*

IDCC : *1501*

PRÉAMBULE

Le présent accord 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 la mise en œuvre des dispositifs législatifs et réglementaires existants, l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituant une priorité pour les employeurs et les salariés.

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.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi susciter une dynamique de prévention associant employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de l'hygiène et de la sécurité dans la profession.

Cette volonté se traduit notamment par la mise en œuvre d'une formation efficace des salariés lors de leur arrivée et tout au long de leur progression dans l'entreprise et d'un engagement visant à l'amélioration de la qualité de l'ambiance de travail.

Le groupe de travail paritaire santé au travail sera chargé de définir les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels.

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *JO* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *JO* du 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *JO* du 18 octobre 2001).

Article 2

Evaluation et prévention des risques professionnels

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. L'identification et l'évaluation *a priori* des risques relevant du périmètre de l'entreprise 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, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

Aussi, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de cette évaluation, sous la forme d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le document unique est mis à jour annuellement. Cette mise à jour est également réalisée 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.

Les représentants des salariés sont préalablement informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des risques et sur les décisions qui en découlent.

Le document unique est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ou toute autre instance externe compétente.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail ou des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 3

Rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

3.1. Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les établissements qui occupent au moins 50 salariés appréciés dans les conditions de l'article L. 620-10 du code du travail. Dans ces établissements, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du code du travail.

3.2. Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses principales compétences et missions.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, notamment, par l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et par l'analyse des conditions de travail, de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés ;
- contribuer à la protection de la sécurité des salariés de l'établissement ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il procède à des inspections et effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. A ce titre, il est rappelé que le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification du matériel, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi notamment par le chef d'entreprise.

3.3. Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à 2 heures par mois dans les entreprises occupant jusqu'à 99 salariés, 5 heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, 20 heures par mois dans les entreprises occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel lorsqu'ils exercent les attributions du CHSCT, conformément aux dispositions du 1^{er} alinéa du présent article, bénéficient, dans le respect des dispositions légales, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est axée notamment sur le sujet de la santé au travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, chaque formation doit avoir une durée maximale de 5 jours. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations est de 3 jours.

Cette formation sera organisée selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. A défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Article 4

Accueil des salariés

L'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène, de sécurité aux postes de travail et de sûreté alimentaire.

Dans le prolongement des travaux qu'il a déjà menés, le groupe de travail paritaire Santé au travail de la branche réalisera un « Guide d'accueil » qui recensera les risques les plus fréquents et présentera la meilleure façon de les éviter. Sauf si l'entreprise diffuse une documentation qui lui est propre, ce guide sera remis à tout salarié rejoignant le secteur de la restauration rapide. L'employeur est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce guide pendant le temps de travail.

Article 5

Formation à l'hygiène et à la sécurité

La dynamique d'amélioration de la santé au travail voulue par les partenaires sociaux repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

5.1. Pour sa part, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés notamment. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le chef d'établissement organise notamment une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures ainsi qu'à la formation de sauveteur secouriste du travail, lorsqu'il y a plus de 20 salariés équivalent temps plein dans l'établissement.

Ces actions comprennent également, pour les salariés qui effectuent des livraisons à domicile, l'évaluation de leur connaissance du code de la route (type BSR) avant la première prise de poste suivie d'une formation à la conduite en sécurité lors de leur intégration.

Pour tous les salariés de la branche, elles incluent une information sur les risques liés à la consommation du tabac, de l'alcool et des drogues.

Enfin, les entreprises sont invitées à développer des actions de sensibilisation du personnel d'encadrement sur la communication avec le personnel et la transmission des consignes relatives à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.

5.2. Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues. Ainsi, conformément aux instructions qui lui sont données, dans les conditions prévues s'il y a lieu au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

5.3. Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés au titre de leur compétence respective sur les programmes de formation des salariés et veillent à leur mise en œuvre effective.

Article 6

Équipements de protection

Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés.

Pour optimiser l'application des principes de prévention, la priorité est donnée à la protection collective. Lorsque celle-ci ne peut être assurée de façon satisfaisante, des équipements de protection individuelle sont mis à disposition des salariés.

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés de risques spécifiques, ils sont tenus de les utiliser.

Article 7

Aménagement des lieux de travail

7.1. Dans le respect des dispositions légales applicables à l'aménagement des lieux de travail, le chef d'établissement porte une attention particulière à l'aération des locaux de travail, à l'ambiance thermique et à la prévention des risques de glissade par l'adoption d'un revêtement de sol adapté conforme aux normes en vigueur.

7.2. Les nouveaux aménagements mobiliers et immobiliers doivent tendre vers de meilleures conditions de travail dans le respect des principes suivants :

- afin de lutter contre les nuisances sonores, le chef d'établissement doit privilégier, dans le choix des nouveaux matériels, ceux qui n'occasionnent pas de gêne auditive excessive ; lors de la conception ou de la rénovation de l'établissement, il favorise la mise en œuvre de matériaux acoustiques absorbants ; *a minima*, le chef d'établissement vérifiera ce risque à l'occasion de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels dans son établissement ;

- d'une manière générale, les nouveaux matériels sont choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique ;
- les périodes de travaux doivent occasionner une gêne minimale pour les salariés ; à ce titre, lorsque l'exploitation de l'établissement est interrompue, l'employeur privilégie la solution du transfert temporaire des salariés sur un autre établissement de l'entreprise situé dans le même secteur géographique ; à défaut, il pourra mettre en œuvre le détachement des salariés auprès d'un autre employeur tel qu'envisagé par l'article 11 de la convention collective nationale de la restauration rapide, c'est-à-dire avec l'accord de chaque intéressé et pour une durée limitée. En dernier lieu, il pourra envisager, si les conditions sont remplies, de recourir au chômage partiel.

7.3. Le chef d'établissement veille, en fonction de la configuration des locaux, à mettre à disposition du personnel des vestiaires d'une surface convenable et adaptée aux locaux. Ces vestiaires sont dotés d'armoires individuelles. Les équipements sont choisis en tenant compte des besoins recensés compte tenu des modes vestimentaires et de vie des salariés. L'employeur veille au nettoyage régulier des armoires et à leur fermeture correcte.

Article 8

Programme triennal et convention d'objectifs

Le groupe de travail paritaire santé au travail sera chargé de préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche à partir de l'examen des statistiques produites par la CNAM sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

A partir de ce bilan, le groupe de travail paritaire définira les orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention.

Tous les 3 ans, le groupe de travail paritaire évaluera les actions de prévention menées dans la branche.

Enfin, le groupe de travail paritaire santé au travail négociera d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CRAM ou la CNAM, en lien avec le comité technique national (CTN).

Article 9

Groupe de travail paritaire santé au travail

9.1. Il est constitué un groupe de travail paritaire santé au travail, chargé d'analyser les informations de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de définir les priorités en termes de santé au travail compte tenu de la spécificité des activités du secteur de la restauration rapide.

Ce groupe s'inspire des conclusions des travaux réalisés avec l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) qui sont consignés dans un guide de prévention des risques professionnels du secteur de la restauration rapide.

9.2. La délégation salariale du groupe de travail paritaire santé au travail est composée de deux représentants au plus par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent accord.

La délégation patronale comprend un nombre de représentants au plus équivalent. Elle désigne en son sein un représentant qui préside les réunions du groupe.

Le groupe de travail paritaire se réunit 1 fois par semestre pendant les 12 premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord puis 1 fois par an au-delà. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et à la demande de la majorité de ses membres, le groupe de travail paritaire peut être réuni à tout moment.

Les membres de la délégation salariale bénéficient des dispositions énoncées à l'article 5-C de la présente convention s'agissant des heures passées en réunion et des frais de déplacement.

Article 10

Rôle de la médecine du travail

Dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. Toutefois, pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche.

Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 241-49 III du code du travail.

Les salariés suivants bénéficient de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 241-50 du code du travail, notamment :

- les salariés handicapés ;
- les femmes enceintes ;
- les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- les salariés âgés de moins de 18 ans ;
- les salariés de nuit.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la maîtrise des règles d'hygiène, nécessitant une surveillance renforcée de l'état de santé des personnes travaillant en cuisine et amenées à être en contact direct ou indirect avec les denrées alimentaires.

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins annuellement, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité fassent bénéficier les salariés visés d'une disposition particulière (travail de nuit).

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 241-52 du code du travail, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de l'intervention préventive du médecin en milieu de travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Article 11

Entrée en vigueur

Article 11.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parties s'accordent pour demander l'extension des dispositions du présent accord.

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11.2

Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11.3

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Fait à Paris, le 20 avril 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

Fédération des services CFDT ;

Inova CFE-CGC ;

Syndicat national hôtellerie restauration CFTC ;

CGT.