

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

ACCORD DU 28 MARS 2007
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ
NOR : *ASET0750784M*
IDCC : *1513*

Entre :

La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;
La chambre syndicale des eaux minérales ;
Le syndicat des boissons rafraîchissantes ;
Le syndicat des eaux de source ;
L'association des brasseurs de France,

D'une part, et

La FGA-CFDT ;
La FGTA-FO ;
La FNASPS-CFTC ;
La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord professionnel relatif à la santé et à la sécurité a été conclu.

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les orientations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code du travail et celles développées ci-après.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de favoriser une politique active de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises.

La préservation de la sécurité et de la santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans leur organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail. Pour autant, ces résultats peuvent et doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Les représentants employeurs et les représentants des organisations syndicales soulignent l'extrême importance de la formation et de la communication dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 1^{er}

La prévention des risques professionnels

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale. Le CHSCT sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associé à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par le décret du 5 novembre 2001 destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques.

1.1. L'évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail..., dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement, les représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT), ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. A défaut de délégué du personnel dans l'entreprise, les signataires de

l'accord incite l'employeur à rechercher et à désigner un salarié dûment investi de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.2. Le contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes 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.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec le CHSCT, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces actions de formations obligatoires (art. L. 231-3-1 du code du travail) ne peuvent relever du DIF.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les gestes et postures à adopter pour les emplois de manutentions manuelles...). Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la formation à la sécurité.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 2

La sécurité au travail

2.1. L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incendie ou d'accident matériel, ...). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAM. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

L'employeur veillera à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (art. R.232-12-20 du code du travail).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de choisir ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également en fonction de leur praticité.

L'entreprise, en collaboration avec le CHSCT ou les délégués du personnel, pourra mettre en place un livret sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel sera alors remis à chaque salarié quel que soit son statut, à l'issue de la formation et/ou information.

2.2. Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être attentif au respect par tous les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

2.3. L'information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise de travail temporaire, dès le début de la mission du salarié afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 (art. R. 237-1 et suivants du code du travail), en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sein de l'entreprise, une coordination en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette coordination se traduit notamment par une inspection commune des lieux de travail ou l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation adéquate à l'hygiène et à la sécurité propre à l'entreprise d'accueil, dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

2.4. Mesures d'hygiène générale. – Confort au poste de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos (art. R. 232-2 et suivants du code du travail) pourvus de moyens de nettoyage des mains (art. R. 232-2-1 du code du travail), des vestiaires collectifs chauffés et isolés des locaux de travail et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles (art. R. 232-2-2 du code du travail).

Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin (art. R. 232-2-1 du code du travail).

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente (art. R. 232-4 du code du travail).

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de l'ambiance de travail.

Article 3

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

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

3.1. La mission des membres du CHSCT, ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT

La mission des membres du CHSCT, comme celle des délégués du personnel en l'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines. Les membres du CHSCT (ou les délégués du personnel) sont considérés comme des acteurs à part entière dans le cadre d'une politique de prévention.

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) donne son avis sur les mesures de prévention et leur actualisation, et en favorise la coordination.

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) est informé des exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements : exercice d'incendie, évacuation des lieux, premiers secours, etc.

Le CHSCT (ou les délégués du personnel), par l'un de ses représentants, suit et se tient informé des études en ergonomie relatives à certains postes de travail. Il peut s'assurer le concours de compétences (experts) dans les conditions fixées par les textes (art. L. 236-9 du code du travail).

3.2. La formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans (consécutifs ou non). La durée maximale du stage est de 5 jours renouvelables. Les modalités de prise en charge sont fixées par le code du travail (art. R. 236-15 et suivants du code du travail).

En vue d'améliorer la prévention des risques dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de CHSCT, les organisations signataires recommandent aux employeurs de désigner un salarié chargé des conditions

d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission qu'il aura acceptée et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée comparable à celle des membres du CHSCT.

Article 4

Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

4.1. L'action de la branche professionnelle

La commission paritaire peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche en collaboration notamment avec l'INRS (1) ou l'ANACT (2), ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises. Des partenariats pourront être développés, outre ci-dessus, avec la CNAMTS (3) ou le CTN (4), pour les programmes d'actions de prévention.

4.2. Priorités de prévention

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles, des priorités sont définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de manutention et de conditionnement ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, plus sûrs ;
- réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail de salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques éventuellement mises en évidence par les ARACT (5) ou les CRAM (6) (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux...).

Les mesures de prévention pourront profiter des priorités annuelles définies par les CRAM et utiliser les outils et méthodes proposés.

(1) Institut national de recherche et de sécurité.

(2) Association nationale d'amélioration des conditions de travail.

(3) Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

(4) Comité technique national.

(5) Association régionale d'amélioration des conditions de travail.

(6) Caisse régionale d'assurance maladie.

Le port de vêtements ou moyens de protection ne soustrait pas à l'obligation de mise en place des moyens matériels de protection.

Article 5

Une meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité

5.1. Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement à la médecine du travail et au respect des meilleures fréquences de visite eu égard à la nature des travaux à exécuter selon les postes.

L'employeur est tenu de mettre un service de santé au travail au bénéfice de ses salariés et dans le respect des règles légales. Ce service de santé a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Toutefois, le médecin du travail joue un rôle privilégié de conseil entre le milieu professionnel et le salarié, et en assurant le suivi médical approprié (1) de chaque salarié en situation de travail. Son rôle peut aussi être de coordonner des approches pluridisciplinaires dans un contexte de prévention. Il doit s'intéresser plus particulièrement aux différentes contraintes pouvant exister, y compris celles liées à l'organisation des temps de travail.

5.2. Pour une approche pluridisciplinaire

5.2.1. Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou inter-entreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CRAM, INRS, ARACT...) en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace.

En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CRAM ou les ARACT dans différents domaines : à titre indicatif, et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le secourisme au travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux..., constitueront des domaines d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire, à laquelle seront associés les membres du CHSCT.

5.2.2. Dans les grandes entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales (infirmières du travail, personnel assistant...) en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les signataires s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention devant contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

(1) Voir les articles R. 241-48, R. 241-49, R. 241-50, R. 241-51, R. 241-52 du code du travail relatifs aux examens médicaux.

Les représentants du personnel ou membres du CHSCT doivent être consultés sur l'action en milieu de travail du médecin du travail. Ceci se traduira par la tenue par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise systématique quelle que soit la taille de l'établissement, laquelle sera actualisée en tant que de besoin.

Article 6

*Champ d'application. – Durée de l'accord, date d'application
Révision, dénonciation*

A. – Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui défini à l'article 2 des conditions générales d'application de la convention collective nationale.

B. – Durée de l'accord, date d'application

Le présent accord à durée indéterminée s'appliquera le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il sera déposé 15 jours après sa notification aux organisations signataires et non signataires.

C. – Révision, dénonciation

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 3 ans après son entrée en application.

Les conditions de révision et de dénonciation de l'accord sont celles définies à l'article 3 des conditions générales d'application de la convention collective nationale.

Article 7

Amélioration de l'accord

Les entreprises ne pourront pas déroger aux dispositions définies dans le présent accord. Elle pourront toutefois l'améliorer en vue de fixer des règles plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 28 mars 2007.

(Suivent les signatures.)