

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/35 DU 22 SEPTEMBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 35.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/35

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Blanchisserie (Nord et Pas-de-Calais) : accord du 19 mars 2012 relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA	4
Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2012-01 du 10 juillet 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties.....	6
Coiffure : avenant n° 27 du 21 juin 2012 relatif aux frais de santé.....	8
Coiffure : avenant n° 28 du 2 juillet 2012 relatif aux rémunérations des apprentis.....	17
Coiffure : avenant n° 29 du 2 juillet 2012 relatif à l'outillage.....	19
Cordonnerie : accord du 18 juin 2012 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords	21
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord du 12 juin 2012 relatif à la formation professionnelle	24
Laitière (industrie) : accord du 1 ^{er} mars 2012 relatif à la prévention de la pénibilité au travail	28
Maroquinerie (industries) : accord du 25 juin 2012 relatif au forfait en jours	82
Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 10 juillet 2012 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2012.....	86
Métallurgie (Sarthe) : accord du 13 juillet 2012 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point pour l'année 2013	93
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 45 du 11 juillet 2012 relatif au contrat à durée déterminée	100
Particulier employeur (salariés) : avenant « Salaires » n° S 38 du 9 juillet 2012	102
Ports et manutention : accord du 9 février 2012 relatif à la rente de retraite supplémentaire	105
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 01-12 du 14 juin 2012 relatif à la période d'essai	107
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-12 du 4 juillet 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2012	109
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la prévoyance.....	110

Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant n° 87 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} novembre 2012	112
--	-----

Convention collective régionale

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE
ET DE LA BLANCHISSERIE
(Nord - Pas-de-Calais)
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,
Journal officiel du 30 mai 1971)

**ACCORD DU 19 MARS 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA OPCALIA**

NOR : ASET1251135M
IDCC : 528

PRÉAMBULE

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche des industries de la teinturerie, du nettoyage et de la blanchisserie du Nord - Pas-de-Calais.

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries de la teinturerie, du nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la CPNEFP (commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de la branche).

Elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire d'OPCALIA.

Article 2

Dispositions financières

2.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche – un versement correspondant à 0,80 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, dont :

- 0,65 % au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

2.2. Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche – un versement correspondant à 0,50 %, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre de la contribution de professionnalisation.

Article 3

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 4

Durée de l'accord et extension

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIRET.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT HACUITEX ;

UTCH FO ;

UR CGT ;

UR CFTC.

Brochure n° 3201

Convention collective nationale
IDCC : 2046. – PERSONNEL DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER

AVENANT N° 2012-01 DU 10 JUILLET 2012
RELATIF À LA REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

NOR : ASET1251139M
IDCC : 2046

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives ont demandé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer l'ouverture de la négociation portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels.

La fédération a rappelé, d'une part, la situation budgétaire des centres et leurs résultats 2011 et, d'autre part, les perspectives 2012 dans un contexte d'évolutions tarifaires impactant directement les centres en raison, notamment, de baisse des tarifs, des MERRI et du gel des MIGAC.

Néanmoins, la fédération, soucieuse de maintenir l'attractivité des CLCC, a négocié, avec les organisations syndicales représentatives, ce qui suit.

Article 1^{er}

*Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels
praticiens et non-praticiens*

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) conventionnelles des personnels non praticiens et les grilles de rémunération des personnels praticiens sont revalorisées de 0,5 %.

Les grilles salariales sont révisées en conséquence à la date d'effet.

Il est rappelé que le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) est gelé pour tous les salariés en bénéficiant.

A titre exceptionnel, compte tenu de la date d'application tardive, tous les salariés présents sans interruption depuis le 1^{er} avril 2012 bénéficieront d'une bonification exceptionnelle de 100 € bruts payée au prorata du temps de travail.

Article 2

Dispositions communes

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de création d'emplois pour le personnel non médical et médical.

Article 3

Date d'application

Les dispositions visées à l'article 1^{er} du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} du mois suivant l'expiration du délai d'opposition, soit le 1^{er} août 2012.

Article 4

Dispositions diverses

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCLC.

Syndicat de salariés :

FNSS CFDT.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 27 DU 21 JUIN 2012

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1251134M

IDCC : 2596

Entre :

La FNCF ;

Le CNEC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FCS CGT ;

Le SG FO coiffure et esthétique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace-Moselle.

Article 1^{er}

Modification du tableau des garanties à compter du 1^{er} octobre 2012

Les tableaux de garanties définis dans l'avenant n° 22 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 1^{er} décembre 2010 intègrent, à compter du 1^{er} octobre 2012, deux nouvelles prestations qui sont mises à disposition des salariés du régime général et local de la sécurité sociale, à savoir :

- les vaccins non remboursés par la sécurité sociale ;
- la parodontologie non remboursée par la sécurité sociale.

Article 2

Tableaux de garanties

En conséquence de l'article 1^{er}, les tableaux de garanties du régime général conventionnel et du régime local Alsace-Moselle figurant en annexe I de l'avenant annulent et remplacent ceux de l'annexe IV du contrat de garantie garanties collectives de l'avenant n° 22 du 1^{er} décembre 2010.

Article 3

Taux de cotisation

3.1. Régime général

(En pourcentage.)

	TAUX CONVENTIONNEL				SUPPLÉMENT OPTION 1			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	1,218	0,076	0,086	1,380	0,230	0,014	0,016	0,260
Apprenti	0,883	0,055	0,062	1,000	0,230	0,014	0,016	0,260
Ancien salarié indemnisé ASSEDIC	1,554	0,097	0,109	1,760	0,291	0,018	0,021	0,330
Ancien salarié préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Conjoint non ayant droit actif	0,865	0,054	0,061	0,980	0,230	0,014	0,016	0,260
Conjoint préretraité et retraité	1,660	0,104	0,116	1,880	0,406	0,025	0,029	0,460
Enfant (gratuité 3 ^e)	Gratuit				0,141	0,009	0,010	0,160

(En pourcentage.)

	SUPPLÉMENT OPTION 2				SUPPLÉMENT OPTION 3			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Apprenti	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Ancien salarié indemnisé ASSEDIC	0,512	0,032	0,036	0,580	0,848	0,053	0,059	0,960
Ancien salarié préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Conjoint non ayant droit actif	0,397	0,025	0,028	0,450	0,680	0,043	0,047	0,770
Conjoint préretraité et retraité	0,715	0,045	0,050	0,810	1,112	0,070	0,078	1,260
Enfant (gratuité 3 ^e)	0,247	0,015	0,018	0,280	0,433	0,027	0,030	0,490

3.2. Régime Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	TAUX CONVENTIONNEL				SUPPLÉMENT OPTION			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié :								
– cotisation adulte	1,218	0,076	0,086	1,380	0,177	0,011	0,012	0,200
– cotisation enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140
Régime d'accueil :								
– cotisation adulte	1,554	0,097	0,109	1,760	0,256	0,016	0,018	0,290
– cotisation enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140
Régime retraité / préretraité :								
– adulte	1,660	0,104	0,116	1,880	0,291	0,018	0,021	0,330
– enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140

	TAUX CONVENTIONNEL				SUPPLÉMENT OPTION			
	HT	CMU	TSCA	TTC	HT	CMU	TSCA	TTC
Régime conjoint non retraité non ayant droit sécurité sociale :								
– adulte	0,865	0,054	0,061	0,980	0,177	0,011	0,012	0,200
– enfant	Gratuit				0,124	0,008	0,008	0,140

Article 4

Date d'effet et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} octobre 2012.

Il entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, il annule et remplace l'avenant n° 22 du 1^{er} décembre 2010 à la convention collective nationale de la coiffure.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABLEAU DES GARANTIES DU RÉGIME CONVENTIONNEL

Régime général de la sécurité sociale

ACTE	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie Honoraires : – actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI – actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie Frais de séjour Forfait journalier Chambre particulière Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans Lit accompagnant	 45 % BRSS 45 % BRSS 45 % BRSS 100 % du forfait en vigueur (limité à 30 jours par an et par bénéficiaire en établissements et services pour maladies nerveuses, mentales ou psychiatriques) 15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie Néant 15 € par jour
Consultations, visites Consultations, visites Actes de spécialité des médecins Analyses Radiologie Auxiliaires médicaux Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires) Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	 30 % BRSS 30 % BRSS 40 % BRSS 30 % BRSS 40 % BRSS 40 % BRSS 20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport Pharmacie vignette blanche Pharmacie vignette bleue Pharmacie vignette orange Frais de transport	 35 % BRSS 70 % BRSS 85 % BRSS 35 % BRSS

ACTE	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE base conventionnelle
Dentaire Soins dentaires Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale Inlays (**) Onlays (**) Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale Implants Orthodontie acceptée Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale : – curetage/surfaçage – greffe gingivale – allongement coronaire – lambeau	30 % BRSS 200 % BRSS (dans la limite de 100 % du [BRSS – MRSS]) + 170 % BRSS) 200 % BRSS 200 % BRSS Néant 400 € par an et par bénéficiaire 75 % BRSS tous les 6 mois 50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*) 50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*) 50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*) 50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile) Verres (par verre) Montures Lentilles prises en charge par la sécurité sociale Lentilles refusées par la sécurité sociale médicalement justifiées Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	35 % BRSS + 2,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (75,78 €) (*) 35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*) 35 % BRSS + 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*) 3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*) 6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***) Chambre particulière	7 % du PMSS (212,17 €) (*) 100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)

ACTE	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE base conventionnelle
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
<p>Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonné. BRSS : base de remboursement sécurité sociale. FR : frais réels. MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale. (*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1^{er} janvier 2012). (**) Actes en SC : SC7 / SC12 / SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale). (***) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.</p>	

Régime Alsace-Moselle

ACTE	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE base conventionnelle
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie Honoraires : – actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI – actes techniques, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie Frais de séjour Forfait journalier Chambre particulière Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans lit accompagnant	 100 % BRSS 100 % BRSS 100 % BRSS Néant 100 % des frais réels dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation médicale et moyen séjour ou psychiatrie 100 % des frais réels dans la limite de 1,5 % PMSS par jour (45,47 €) (*) 15 € par jour
Consultations, visites Consultations, visites Actes de spécialité des médecins Analyses Radiologie Auxiliaires médicaux Prothèses autres que dentaires (audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires) Ostéopathie, chiropractie, étiopathie (diplômé d'Etat, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	 100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 100 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 50 % BRSS 20 € par consultation limité à 80 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie, transport Pharmacie vignette blanche Pharmacie vignette bleue Pharmacie vignette orange Frais de transport	 100 % BRSS moins MRSS 100 % BRSS moins MRSS 100 % BRSS moins MRSS 100 % BRSS moins MRSS

ACTE	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE base conventionnelle
Dentaire Soins dentaires Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale Inlays (**) Onlays (**) Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale : Implants Orthodontie acceptée Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale : – curetage/surfaçage – greffe gingivale – allongement coronaire – lambeau	100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS 100 % BRSS moins MRSS + 250 % BRSS 250 % BRSS théorique 400 € par an et par bénéficiaire 200 % BRSS 50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an (30,31 €) (*) 50 % des frais réels limité à 3 % du PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an (90,93 €) (*) 50 % des frais réels limité à 0,50 % PMSS par intervention limité à 2 interventions par an (15,16 €) (*) 50 % des frais réels limité à 1,50 % du PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an (45,47 €) (*)
Optique (par année civile) Verres (par verre) Montures Lentilles prises en charge par la sécurité sociale Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale médicalement justifiées Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	100 % BRSS moins MRSS + 3,5 % PMSS par verre, par an et par bénéficiaire (106,09 €) (*) 100 % BRSS moins MRSS + 3 % PMSS par an et par bénéficiaire (90,93 €) (*) 100 % BRSS moins MRSS + 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*) 8 % PMSS par an et par bénéficiaire (242,48 €) (*) 6 % PMSS par œil (181,86 €) (*)
Maternité Participation aux frais de maternité (versement d'une prime) (***) Chambre particulière	10 % PMSS par an et par bénéficiaire (303,10 €) (*) 100 % des frais engagés dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire (45,47 €) (*)
Autres remboursements Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	100 % des frais engagés dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire (30,31 €) (*)

ACTE	PRESTATIONS RÉGIME COMPLÉMENTAIRE base conventionnelle
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	80 % des frais réels limité à 4 % du PMSS par personne et par an (121,24 €) (*)
<p>Le taux de remboursement pour la sécurité sociale s'entend seulement en cas de respect du parcours de soins coordonnés.</p> <p>BRSS : base de remboursement sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>MRSS : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € au 1^{er} janvier 2012).</p> <p>(**) Actes en SC : SC7 / SC12 / SC17 (pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la sécurité sociale).</p> <p>(***) Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.</p>	

ANNEXE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

Article 1^{er}

Intégration de prestations extracontractuelles à compter du 1^{er} octobre 2012

Il a été décidé d'utiliser la réserve de stabilité pour participer à la prise en charge de certains soins prescrits médicalement, mais non remboursés par la sécurité sociale.

Les modalités de financement sont détaillées dans le protocole d'accord technique qui fait l'objet d'un avenant à cette fin.

Ces prestations seront prises en charge du 1^{er} octobre 2012 au 31 décembre afin d'en mesurer les bénéfices pour les salariés et leurs ayants droit et mesurer l'impact réel sur le régime.

Elles seront ensuite revues chaque année en fonction de la consommation effective sans donner lieu à renégociation du contrat de garanties collectives, après proposition de la commission paritaire de suivi et concertation entre les souscripteurs et l'apériteur.

Les demandes de remboursement de ces prestations sont formulées par les salariés auprès de leur mutuelle gestionnaire qui les examine et les traite.

NATURE DES SOINS	PRESTATIONS EXTRACTIONNELLES
Psychologue	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 séances par personne et par an
Psychomotricité, ergothérapie	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 10 séances par personne et par an
Diététicien	50 % des frais réels limité à 1 % du PMSS par séance (30,31 € en 2012) 5 consultations par personne et par an
Analyses médicales hors nomenclature Radios hors nomenclature (densitométrie osseuse)	50 % des frais réels, la prestation maximale étant limitée au PMSS divisé par 30 (soit 101,03 € valeur janvier 2012).

Article 2

Effet et durée

La présente annexe V au « Contrat de garanties collectives » aura un effet à une durée identique à l'avenant n° 27 du 1^{er} octobre 2012 à la convention collective nationale de la coiffure.

Il pourra toutefois être résilié par les parties signataires :

- les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant les organismes assureurs désignés ;
- l'ensemble des organismes assureurs désignés ;
- l'une quelconque des parties signataires de l'avenant n° 27, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 28 DU 2 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS DES APPRENTIS

NOR : ASET1251137M
IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Le présent avenant annule et remplace l'article 1.3 de l'article 1^{er} du chapitre II « Formation » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 1^{er}

Apprentis niveau V

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue aux articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail en fonction de la tranche d'âge considérée et de l'année d'exécution du contrat ; chaque pourcentage du Smic étant majoré de deux points.

Article 2

Apprentis niveau IV

Quelle que soit la qualité de l'employeur (même employeur, ou employeur différent), la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau IV, après avoir obtenu un diplôme de coiffure de niveau V par la voie de l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'éducation nationale, sous contrat d'association avec l'Etat ou purement privé, est définie comme suit :

ÂGE	PÉRIODE	TAUX DE RÉMUNÉRATION
16-17 ans	1 ^{re} année	57 % du Smic
	2 ^e année	67 % du Smic
18-20 ans	1 ^{re} année	67 % du Smic
	2 ^e année	77 % du Smic
21 ans et plus	1 ^{re} année et 2 ^e année	80 % du Smic

Article 3

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 2 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SCE FO.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 29 DU 2 JUILLET 2012

RELATIF À L'OUTILLAGE

NOR : *ASET1251138M*

IDCC : 2596

Entre :

La FNC ;

Le CNEC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

Le SCE FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage ainsi mis à la disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et le salarié est responsable de son utilisation conforme. Il est conservé au sein du salon en dehors des heures de service du salarié et inventorié à l'issue du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3251-2 du code du travail toute dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte desdits matériels engageant la responsabilité civile du salarié peut donner lieu à une compensation salariale correspondant à la valeur du matériel qui lui est confié et dont il a l'usage et la garde.

A la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses paires de ciseaux adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le salon et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entière responsabilité du salarié.

Article 2

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 2 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

ACCORD DU 18 JUIN 2012
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1251146M
IDCC : 1561

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ou de moins de 50 salariés dépourvues de délégués du personnel désigné délégué syndical, un accord peut être négocié et conclu avec les membres élus au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à défaut avec les délégués du personnel.

Un accord négocié dans le cadre de cet article doit être approuvé par la commission paritaire de branche, avant la réalisation des formalités de dépôt.

Le présent accord détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC : 1561) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir ainsi que dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 95.23Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et NAF 95.29Z (réparation d'articles personnels et domestiques).

Article 2

Missions de la commission

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Elle n'a pas pour objet de contrôler l'opportunité ou l'intérêt de l'accord.

Article 3

Saisine de la commission

L'entreprise transmet par courrier recommandé avec avis de réception au secrétaire de la commission un dossier comprenant les copies :

- de l'accord collectif ;

- du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel (formulaire CERFA) ;
- du procès-verbal de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord collectif a été approuvé ;
- du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Article 4

Organisation de la commission

Composition :

La commission est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Collège salarié :

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Collège employeur :

Chaque organisation professionnelle au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Chaque organisation devra transmettre au secrétaire de la commission les noms de ses représentants.

Secrétariat :

La commission est domicilié au siège du syndicat des réparateurs industriels de la chaussure, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75373 Paris Cedex 08.

De ce fait le SRIC en assurera le secrétariat.

Le secrétaire a pour mission :

- de réceptionner les dossiers de validation et les communiquer aux membres de la commission ;
- d'accuser réception des dossiers auprès des entreprises concernées (courrier simple ou courriel) ;
- de contrôler la présence des pièces nécessaires (cf. art. 3) et réclamer les pièces manquantes au besoin (le délai légal de décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes) ;
- de convoquer les membres titulaires et suppléants de la commission ; la convocation devra être accompagnée du dossier complet pour chaque accord devant être examiné ;
- de rédiger et transmettre le procès-verbal de chaque réunion aux membres de la commission ;
- de notifier les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord collectif soumis à validation.

Article 5

Fonctionnement de la commission

A compter de la réception du dossier de saisine complet de la commission, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 2 mois.

Cette réunion peut être adossée à toute autre réunion paritaire nationale de branche.

Compte tenu d'un déséquilibre entre le nombre d'organisations syndicales et professionnelles, il est décidé que le nombre de voix de chaque collège est identique dans le cadre du premier vote.

Chaque collège vote à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si aucune majorité ne se dégage, un second vote est organisé en requérant la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents.

Un titulaire et un suppléant représentant la même organisation ne peuvent voter tous les deux, sauf à ce que l'un d'eux ait mandat pour représenter une organisation absente.

Si la commission ne valide pas l'accord, il est réputé non écrit.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé, et donc non écrit.

A défaut de décision dans les 4 mois suivant la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

La prise en charge des frais se fait dans les mêmes conditions que pour les réunions paritaires de branche.

Article 6

Validation de l'accord collectif

Pour rappel, une fois la validation de la commission obtenue, l'entreprise doit réaliser les formalités de dépôt habituelles auprès de l'autorité administrative compétente en joignant le procès-verbal de validation de la commission.

Article 7

Conditions d'application de l'accord

Le présent accord pourra donner lieu à révision ou dénonciation selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 8

Extension de l'accord, durée et date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature, et ce pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 18 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFCM ;

SRIC.

Syndicats de salariés :

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD DU 12 JUIN 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251145M
IDCC : 1536

PRÉAMBULE

Afin de donner une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation, les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les signataires précisent ce qui suit :

Article 1^{er}

Rôle et missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels, en particulier interprofessionnels, en vigueur et notamment :

a) En matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CPNEFP serait saisie ;

b) En matière de formation :

- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ainsi que les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- définir et suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle a des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications auquel elle pourra donner des avis, proposer des suggestions et études.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont elle est destinataire.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 2

Composition

La CPNEFP est composée :

- d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au sens de la loi, ou un représentant suppléant qui siégera en cas d'absence du représentant titulaire ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les deux collèges.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CPNEFP.

Article 3

Présidence

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 3 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP pour la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement ponctuel de ce dernier.

Ils signent les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

Article 4

Fonctionnement

a) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est pris en charge par la fédération nationale des boissons, dont le siège est situé, à la date de signature de la présente convention : 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Les convocations, l'ordre du jour et les documents éventuels sont envoyés avant la date de réunion.

b) Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres.

c) Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

d) Organisation

Il est rappelé qu'au sein de la CPNEFP de la branche, un groupe technique paritaire, créé par accord du 25 janvier 2000, a pour mission de réfléchir sur l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche professionnelle. Il constitue une simple instance de soutien à la prise de décision de la CPNEFP.

Article 5

Frais de déplacement

La CPNEFP prend en charge les frais des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL
NOR : ASET1251133M
IDCC : 112

PRÉAMBULE

Le présent accord se réfère expressément aux dispositions de l'accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et les coopératives laitières, dont les signataires souhaitent poursuivre l'impulsion en le complétant et en convenant de négocier un nouvel accord avant son échéance au 31 décembre 2012.

Il prend directement en compte :

- les travaux et conclusions du groupe technique paritaire, mis en place en application de cet accord ;
- les dispositions du titre IV de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, concernant les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité ;
- les dispositions des décrets :
 - du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;
 - du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les signataires entendent, quels que soient la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité :

- rappeler aux entreprises leurs obligations et responsabilités sociales de réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l'amélioration des conditions de travail ;
- contribuer à compléter et préciser les critères de la pénibilité pour la transformation laitière ;
- inclure, sans les confondre, les risques psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
- appeler les divers acteurs dans l'entreprise à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question ;
- les inciter à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque entreprise, pour identifier les actions prioritaires.

A cet effet, le présent accord met à la disposition des partenaires sociaux des entreprises du secteur une démarche méthodologique, leur permettant :

- de disposer d'une base de données juridiques et techniques pour optimiser leurs travaux ;
- d'aborder paritairement la question, au plus près du terrain ;
- d'identifier les priorités spécifiques à chaque entreprise ;

- d’arrêter le plan d’action, pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention et d’amélioration ;
- d’en assurer le suivi ;
- et de mettre en œuvre les mesures d’accompagnement applicables à titre de compensation.

TITRE I^{ER}

RAPPEL DES PRINCIPALES OBLIGATIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme les « contraintes physiques marquées d’un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ». Cette définition est complétée par la liste des 10 facteurs de risques professionnels, établie par le décret du 30 mars 2011, caractérisant la pénibilité physique du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l’article L. 4121-1 du code du travail l’obligation d’évaluation et de prévention des risques porte également sur la « santé mentale » des salariés. Les risques, généralement qualifiés de psychosociaux, en particulier les situations de stress au travail, susceptibles de porter atteinte au bien-être des salariés, doivent donc être insérés dans l’évaluation des risques consignés dans le document unique.

En conséquence, les signataires soulignent leur volonté commune de favoriser conjointement, dans une approche élargie de la pénibilité, la prévention de la pénibilité physique et le renforcement du bien-être au travail.

Les principales obligations légales et réglementaires des entreprises, en matière de pénibilité, sont annexées au présent accord.

TITRE II

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique proposée devra nécessairement être adaptée à la taille et à l’organisation de l’entreprise, ainsi qu’aux moyens susceptibles d’être mobilisés par celle-ci.

Article 1^{er}

Principaux acteurs de la démarche

1.1. Dans les entreprises disposant d’un CHSCT, celui-ci sera directement impliqué, ainsi que les délégués syndicaux, dans les diverses phases de la démarche, en particulier pour la réalisation du diagnostic partagé des situations de pénibilité.

1.2. Dans les entreprises qui ne disposent pas de CHSCT, les délégués du personnel seront directement impliqués dans les diverses phases de la démarche.

1.3. Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, disposant de plusieurs CHSCT, un comité de pilotage paritaire sera mis en place. Il sera composé d’au moins deux représentants par CHSCT d’établissement, des délégués syndicaux centraux, du médecin du travail et, dans le respect des règles du paritarisme, de représentants de la direction (direction générale et/ou direction des ressources humaines et/ou direction technique et/ou service sécurité et/ou membres de l’encadrement...). Des experts pourront être associés à ses travaux (infirmière, technicien de prévention, ergonome du travail...).

1.4. Les entreprises veilleront à ce que les représentants du personnel impliqués dans les diverses phases de la démarche bénéficient du temps et de la formation nécessaires à cette mission additionnelle. A cet effet, chaque représentant du personnel impliqué disposera d’un crédit d’heures spécifique d’au moins 21 heures, à répartir entre la formation, le diagnostic et la préparation des propositions d’actions.

1.5. Dans le cadre de leur implication dans la démarche proposée, le CHSCT ou les délégués du personnel ou le comité de pilotage paritaire ainsi que les délégués syndicaux auront en particulier pour mission, avec les représentants de l'entreprise :

- d'adapter ou de préciser la liste des facteurs de pénibilité aux spécificités de l'entreprise et de prendre en compte les atteintes au bien-être au travail ;
- d'identifier les emplois types particulièrement exposés aux facteurs de pénibilité physique ou mentale constatés, en portant une attention particulière aux polyexpositions et en prenant en compte les organisations du travail ;
- de définir les mesures d'intensité ou de seuils pour chaque facteur de risque, à l'aide notamment :
 - de l'analyse du document unique d'évaluation des risques ;
 - de l'étude des accidents de travail et maladies professionnelles déclarées ;
 - de l'étude des inaptitudes d'origine professionnelle ;
 - du rapport annuel du médecin du travail ;
- de réaliser le diagnostic partagé des situations de pénibilité, au regard des caractéristiques des salariés concernés ;
- de recenser les actions déjà menées et leurs résultats ;
- d'identifier les mesures de prévention adaptées aux principaux risques de pénibilité constatés ;
- de proposer les domaines et actions prioritaires à retenir ainsi que les objectifs à atteindre ;
- d'émettre un avis sur le projet de plan d'action présenté par la direction ;
- de participer au suivi de la mise en œuvre du plan d'action et à l'évaluation de ses résultats.

Article 2

Réaliser un diagnostic partagé des situations de pénibilité

2.1. Procéder, à cet effet, à une étude approfondie de l'exposition :

- d'une part, aux facteurs de pénibilité physique, par catégories de risques, d'emplois types et d'unités de travail ;
- d'autre part, à des risques psychosociaux, tels :
 - le stress, qui survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
 - les violences et incivilités ;
 - le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
 - les addictions ou dépendances au travail, ou qui trouvent leurs sources dans le travail.

2.2. Préciser dans quelle mesure et selon quels niveaux les salariés sont exposés à ces facteurs de pénibilité : à cet effet, trois ou quatre paliers peuvent être déterminés au regard de l'intensité d'exposition (par exemple, en utilisant les critères « faible », « modéré », « importante » ou « très importante », et, pour la durée d'exposition, ceux de « rare », « occasionnelle », « fréquente », « permanente » ; une « durée moyenne d'exposition » par semaine, ou par mois, peut aussi être utilisée).

En cas de polyexposition d'une catégorie d'emplois, l'évaluation est répétée pour chaque facteur d'exposition.

2.3. Etablir ainsi une cartographie permettant d'identifier (en distinguant l'exposition, d'une part, à des facteurs de pénibilité physique et, d'autre part, à des risques psychosociaux) :

- l'intensité et la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité des postes concernés ;
- le nombre de personnes habituellement employées dans chaque type de postes ;
- la durée moyenne en années d'affectation des salariés sur les postes exposés, par catégories de postes types ;

- la qualification des personnes exposées ;
- les facteurs liés au contenu du travail (activités monotones, répétitives, activités exigeant de traiter un grand nombre d'informations, périodes de surcharge de travail...) ;
- les facteurs liés à l'organisation du travail (contrôle inadapté de la répartition et de la planification des tâches, imprécisions sur les missions attendues, exigences contradictoires, mauvaise communication, flux tendus, incompatibilité des horaires de travail avec la vie familiale...) ;
- les facteurs liés aux relations de travail (manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie, management insuffisamment participatif, reconnaissance du travail insuffisante, isolement social ou physique...) ;
- les facteurs liés à l'environnement physique (bruit, température, humidité, conception des lieux plus ou moins adaptée à l'activité...) ;
- les facteurs liés à l'évolution sociologique (utilisation croissante des techniques de communication à distance, individualisation de l'activité professionnelle avec surresponsabilisation, exigence ou agressivité de la clientèle...) ;
- les facteurs liés à l'environnement économique (compétitivité, concurrence, situation économique de l'entreprise, niveau des objectifs fixés...).

2.4. Mettre en place une fiche d'exposition individuelle aux facteurs de pénibilité pour les postes exposés à la pénibilité physique, suivant les conclusions du diagnostic partagé, précisant en particulier :

- les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé ;
- la période au cours de laquelle l'exposition est intervenue ;
- les mesures de prévention pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche mentionnera en outre le droit pour le salarié de demander, le cas échéant, la rectification de sa fiche individuelle.

Article 3

Identifier les mesures de prévention adaptées à la réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité physique

Les mesures de prévention collectives et/ou individuelles pourront retenir, le cas échéant, certaines des propositions suivantes, selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés.

3.1. Concernant les manutentions manuelles de charges (définies par l'art. R. 4541-2) et les postures pénibles, définies comme positions forcées des articulations

Mesures collectives de prévention :

- éviter le recours à la manutention manuelle, dès le stade de la conception ou de la rénovation des locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation) ;
- mettre en place des installations de levage, stockage, manutention (pont roulant, monte-charge...) ;
- agir sur les contenants pour réduire le poids ;
- mettre en place des dispositifs d'aides mécaniques (tables élévatrices ou inclinables, chariots, transpalettes, convoyeurs, ponts de liaison...) ;
- aménager les lieux de stockage ;
- adapter l'organisation du travail (alternance des tâches, pauses de récupération, effectif...) ;
- aménager l'espace de travail.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés (chaussures de sécurité, gants de manutention...) ;
- informer sur les risques encourus lorsque les manutentions ne sont pas effectuées correctement ;
- organiser une formation à la sécurité relative aux manutentions manuelles.

3.2. Concernant les vibrations mécaniques (mentionnées par l'art. R. 4441-1)

Mesures collectives de prévention :

- choisir des équipements ayant le plus bas niveau de vibrations possible ;
- assurer la maintenance et la vérification périodique des équipements ;
- limiter les durées d'exposition aux vibrations, en favorisant la diversification des tâches ou la rotation des postes ou en instaurant des pauses ;
- veiller à la température des locaux et/ou à la suppression des courants d'air pour éviter l'action aggravante du froid et de l'humidité ;
- rechercher une amélioration ergonomique du poste de travail ou du véhicule (visibilité, accessibilité des commandes, sièges à suspension, systèmes antivibratiles, pneus gonflés plutôt que pleins pour les chariots) ;
- limiter la vitesse de conduite et/ou la réduire dans certaines zones (par exemple, en fonction du sol).

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle (gants antivibratiles) ;
- informer le personnel exposé sur les risques pour la santé des vibrations mécaniques et sur les moyens de prévention mis en place.

3.3. Concernant les agents chimiques dangereux (mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et fumées

Mesures collectives de prévention :

- remplacer, si possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par des agents non dangereux ou moins dangereux ;
- travailler, si possible, en vase clos, avec aspiration des vapeurs ou des poussières à la source ;
- mettre à disposition une douche de sécurité et/ou une fontaine oculaire ;
- vérifier périodiquement les installations et dispositifs de sécurité ;
- réduire le nombre de salariés exposés et mettre en place une signalisation limitant l'accès aux zones concernées ;
- réduire la durée et l'intensité d'exposition ;
- mettre en place les moyens de secours et de lutte contre l'incendie adaptés ;
- adapter les procédures par des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques dangereux et des déchets contenant ces agents ;
- établir un manuel de sécurité et/ou une fiche de sécurité visant chaque type d'intervention ;
- établir une fiche de poste et une liste de salariés exposés aux agents chimiques dangereux.

Mesures individuelles de prévention :

- informer les salariés exposés ;
- organiser une formation à l'utilisation sécurisée d'agents chimiques dangereux ;
- organiser une formation incendie et/ou premiers secours ;
- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle.

3.4. Concernant les activités exercées en milieu hyperbare (définies par l'article R. 4461-1)

Mesures collectives de prévention :

- désigner un conseiller à la prévention hyperbare ;
- établir un manuel de sécurité adapté et/ou une fiche de sécurité pour chaque intervention ;

- interdire le travail isolé ;
- mettre à disposition les moyens de secours adaptés (réanimation, incendie, recompression...).

Mesures individuelles de prévention :

- organiser la formation des salariés concernés afin de leur délivrer un certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;
- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (vêtements adaptés, appareils respiratoires, appareils respiratoires de secours et accessoires appropriés aux méthodes d'intervention et de secours).

3.5. Concernant les températures extrêmes

3.5.1. S'agissant du froid

Mesures collectives de prévention :

- limitation de la circulation extérieure en cas de grand froid et/ou de fortes intempéries ;
- chauffer les locaux de travail ;
- supprimer les courants d'air dans les locaux ;
- augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux tempérés ;
- mettre à disposition des boissons chaudes ;
- adapter l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié travaille seul dans une enceinte froide ou mettre en place une surveillance technologique.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isolants...) ;
- organiser une formation aux risques liés au froid et aux symptômes d'alarme.

3.5.2. S'agissant de la chaleur

Mesures collectives de prévention :

- procéder à l'isolation thermique des locaux (stores, volets, films antisolaires...) ;
- installer une climatisation des locaux ou des rafraîchisseurs d'ambiance (humidificateurs, ventilateurs...) ;
- automatiser certaines tâches en ambiance thermique élevée ;
- fournir des aides mécaniques à la manutention ;
- augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux rafraîchis ;
- aménager l'horaire de travail ;
- veiller à la mise à disposition, en quantité suffisante, d'eau potable et fraîche, de boissons non alcoolisées et, le cas échéant, de sel.

Mesures individuelles de prévention :

- s'assurer de la compatibilité du port de protections individuelles avec la température et adapter celles-ci le cas échéant ;
- étudier les possibilités de décalage des heures de travail ;
- organiser une formation aux risques liés à la chaleur, aux symptômes d'alarme et à une hygiène alimentaire adaptée ;
- mettre à disposition des vêtements de travail légers, non ajustés et en fibre naturelle.

3.6. Concernant le bruit (mentionné à l'article R. 4431-1)

Mesures collectives de prévention :

- conception de machines aussi peu bruyantes que possible ;
- encoffrement des machines ;

- espacement aussi grand que possible entre les machines bruyantes et celles qui ne le sont pas ou qui le sont moins ;
- contrôle périodique (3 à 5 ans) de l'exposition au bruit des salariés concernés ;
- traitement acoustique des locaux ;
- signalisation des zones bruyantes.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d'oreilles moulés ou jetables normalisés) ;
- contrôler l'utilisation effective des équipements de protection individuelle ;
- organiser une surveillance médicale renforcée des salariés exposés à un niveau sonore important ;
- informer et former les salariés exposés à un niveau sonore important.

3.7. Concernant le travail de nuit (dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31) et le travail en équipes successives alternantes

Mesures collectives de prévention :

- adapter l'organisation du travail (détermination des horaires de prise de poste, fréquence des rotations des équipes, modification des horaires et délais de prévenance...) ;
- mettre en place ou adapter le système de pauses ;
- renforcer les possibilités d'accès aux postes de jour ;
- proposer des possibilités d'aménagement d'horaires et/ou de passage à temps partiel ;
- réduire le nombre de personnes travaillant de nuit ou en cycle.

Mesures individuelles de prévention :

- organiser une formation par le médecin du travail sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les recommandations concernant le sommeil et l'hygiène de vie alimentaire ;
- accompagner les conséquences d'un aménagement d'horaires, d'un passage à temps partiel ou d'une affectation à un poste de jour.

3.8. Concernant le travail répétitif

Mesures collectives de prévention :

- aménager les locaux et les espaces de travail et leur environnement (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, ambiance...) ;
- renforcer la mécanisation ;
- adapter le choix des machines en renouvellement et des équipements de travail ;
- rechercher un matériel ergonomique ;
- rapprocher l'approvisionnement des postes de travail pour éviter les gestes forcés de préhension ;
- renforcer la rapidité de dégagement des productions ;
- améliorer la rotation du personnel sur les postes pour diversifier la sollicitation de groupes musculaires différents ;
- développer les postes assis.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (tels des sièges tournants aux postes assis, évitant les rotations du dos...) ;
- adapter l'horaire de travail (décalage, pauses, accès au temps partiel choisi...) ;
- organiser une formation « gestes et postures » ;
- proposer des formations à des emplois caractérisés par un travail moins répétitif.

Article 4

Identifier les mesures de prévention adaptées au renforcement du bien-être au travail, par la réduction ou la suppression des facteurs de risques psychosociaux, au regard des risques professionnels d'origine et de nature variées, en particulier le stress, susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés

4.1. Procéder à un inventaire qualitatif des facteurs de risques de souffrance au travail

Conformément aux recommandations de l'ANACT et de l'INRS, ces risques peuvent être établis en lien avec :

- la relation de travail ;
- l'organisation du travail ;
- l'environnement physique ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'organisation de l'entreprise.

On pourra ainsi distinguer :

- les facteurs liés à la tâche :
 - quantité de travail ;
 - pression temporelle ;
 - caractéristiques de la tâche : complexité, monotonie, répétitivité... ;
- les facteurs liés à l'organisation du travail :
 - changements fréquents de mode d'organisation ;
 - répartition des rôles et des responsabilités ;
 - horaires ;
- les facteurs liés à l'environnement socio-économique :
 - situation économique ;
 - perspectives d'évolution et/ou mode d'organisation ;
 - concurrence ;
- les facteurs liés aux relations de travail :
 - avec la hiérarchie (management plus ou moins participatif, degré de reconnaissance, d'autonomie, de respect...) ;
 - avec les collègues (climat, niveau d'entraide, respect...) ;
 - avec les autres services (qualité de la collaboration, prise en compte des contraintes respectives...) ;
- les facteurs liés à l'environnement physique et technique :
 - conditions de travail ;
 - ergonomie du poste de travail.

4.2. Identifier par types de facteurs de risques les signaux annonciateurs d'une dégradation du bien-être au travail et les risques avérés en construisant, à cet effet, les outils de veille ou d'alerte.

4.3. Actualiser le document unique d'évaluation des risques en intégrant tous les facteurs de pénibilité et en privilégiant :

- le même type de présentation ;
- le même découpage en unités de travail ;
- des principes d'évaluation comparables.

4.4. Définir une liste d'indicateurs pertinents de ces risques

Par exemple :

- pour les facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise :
 - le niveau d'absentéisme de courte durée ;
 - les horaires atypiques ;
 - les conflits collectifs ;
- pour les facteurs liés aux relations dans le travail :
 - les demandes de changement de poste ou de service ;
 - les démissions ;
 - les violences verbales ou physiques ;
 - les réclamations individuelles ;
- pour les facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail :
 - l'augmentation du nombre et du taux de fréquence des accidents du travail ;
 - les troubles musculo-squelettiques.

4.5. Sélectionner les mesures adaptées au constat

Par exemple :

- pour promouvoir et accompagner la démarche de renforcement du bien-être au travail :
 - établir des préconisations au regard des principaux risques identifiés ;
 - sensibiliser le personnel ;
 - former l'encadrement ;
 - mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de souffrance, suivant des modalités assurant la confiance des salariés ;
 - préciser le rôle des différents acteurs ;
 - organiser un « baromètre social » pour recueillir périodiquement la perception des salariés ;
- concernant les exigences du travail et de son organisation :
 - agir sur la répartition des tâches et de la charge de travail ;
 - améliorer la planification des changements dans l'organisation ;
 - équilibrer les exigences du travail en fonction des postes de travail ;
 - favoriser la variation des tâches et l'enrichissement des postes de travail ;
 - améliorer les conditions de travail et son environnement ;
 - veiller à concilier les exigences professionnelles et les contraintes de la vie personnelle ;
- concernant les relations de travail :
 - clarifier les responsabilités respectives ;
 - développer l'esprit d'équipe ;
 - reconnaître et valoriser le travail accompli ;
 - sanctionner les faits de harcèlement ;
 - favoriser un dialogue ouvert et participatif ;
- concernant l'organisation de l'entreprise :
 - anticiper, expliquer et accompagner les changements.

Article 5

Etablir l'accord ou le plan d'action de l'entreprise

L'accord ou le plan d'action sera établi pour 3 ans.

Il retiendra au moins quatre domaines parmi les sept domaines suivants :

- réduction des polyexpositions à la pénibilité ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;

- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés à la pénibilité ;
- renforcement du bien-être au travail,

dont au moins un parmi les deux premiers, avec au moins une action prioritaire par domaine retenu.

Exemple d'actions pouvant être retenues, par domaine :

Domaine « Réduction des polyexpositions à la pénibilité » :

- réduire le nombre de facteurs de pénibilité par poste de travail ;
- développer les rotations de poste.

Domaine « Adaptation et aménagement du poste de travail » :

- renforcer la mécanisation du poste de travail ;
- fournir de nouveaux outils mieux adaptés ;
- renforcer les équipements de protection individuelle ;
- choisir un matériel ergonomique.

Domaine « Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel » :

- proposer des affectations sur des postes avec une organisation de travail « classique » ;
- diminuer le nombre de personnes travaillant en cycle ou de nuit ;
- augmenter les temps de pause ou la fréquence des repos ;
- diminuer la durée du travail aux postes les plus exposés ;
- organiser une formation « gestes et postures ».

Domaine « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » :

- développer les actions qualifiantes ;
- favoriser l'accès à la VAE ;
- mettre en œuvre la formation à distance accompagnée.

Domaine « Aménagement des fins de carrière » :

- rechercher des affectations sur des emplois moins exposés à la pénibilité, pour les salariés âgés de plus de 55 ans tenant un poste exposé depuis plus de 15 ans ;
- proposer un accès au temps partiel choisi ;
- développer la participation à des actions de transfert des compétences et de tutorat ;
- accompagner l'accès à une retraite progressive pour les salariés remplissant les conditions requises.

Domaine « Maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité » :

- retenir cet engagement comme prioritaire ;
- réserver les postes présentant une moindre exposition à des facteurs de pénibilité, disponibles ou susceptibles de le devenir, au reclassement des salariés exposés depuis plus de 20 ans au cumul de plusieurs facteurs de pénibilité ;
- anticiper les perspectives de reclassement en cas de risques d'inaptitude identifiés par le médecin du travail.

Domaine « Renforcement du bien-être au travail » :

- définir les mesures visant à améliorer l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail ;
- renforcer la communication visant à clarifier les orientations et les objectifs de l'entreprise et/ou les perspectives d'emploi ou d'évolution, l'utilisation des nouvelles technologies ;

- veiller à la sensibilisation et/ou la formation des acteurs, en particulier de l’encadrement, sur la nature, les causes et la prise en compte des risques portant atteinte au bien-être au travail ;
- renforcer la fixation concertée et partagée des objectifs individuels.

Article 6

Définir les mesures et postes prioritaires et mettre en place des objectifs chiffrés

Pour chaque action retenue, par domaine, il y aura lieu d’identifier les mesures de prévention retenues comme prioritaires et les postes spécifiquement concernés.

Chaque mesure retenue devra être assortie d’un objectif chiffré (exemple : X % des personnes affectées depuis plus de Y années sur des postes en 3 × 8 bénéficieront d’une proposition de reclassement sur des postes de jour).

Article 7

Définir des indicateurs et les modalités du suivi de l’accord ou du plan d’action

La mise en œuvre des actions retenues par l’accord ou le plan d’action relève de la responsabilité de la direction de l’entreprise.

Pour veiller à l’atteinte des objectifs chiffrés, des indicateurs mesurables doivent être définis (exemple : niveau sonore en décibels à un poste de travail), ainsi que leur base de référence.

Pour assurer le suivi, évaluer la réalisation des objectifs et proposer d’éventuelles mesures d’adaptation, le CHSCT ou le comité de pilotage se réuniront spécifiquement au moins une fois par an.

Article 8

Finaliser l’accord ou le plan d’action

Pour contribuer à impliquer l’ensemble des acteurs de l’entreprise dans la mise en œuvre de l’accord ou du plan d’action et optimiser ses perspectives de succès, celui-ci sera présenté :

- pour avis au comité d’entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- ainsi qu’à l’encadrement, dont le rôle dans sa mise en œuvre sera précisé.

Le personnel, plus précisément le personnel affecté à des postes prioritaires, sera informé des actions prioritaires et des objectifs chiffrés et de l’évolution des indicateurs retenus.

Le plan d’action sera transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi.

TITRE III

MESURES D’ACCOMPAGNEMENT

Article 1^{er}

Résultats attendus

Les dispositions du présent accord et les plans d’actions de prévention qui en résulteront contribueront à la réduction de la pénibilité physique et au renforcement du bien-être au travail ; leurs effets devraient être mesurables dès un futur proche.

S’appliquant à tous les salariés concernés, ils bénéficieront cependant davantage dans la durée aux salariés plus jeunes que d’autres.

Pour les autres salariés, et particulièrement pour les seniors, les signataires soulignent la nécessité de compléter les plans d’actions de prévention par des mesures d’accompagnement de leur seconde partie de carrière et de la fin de celle-ci, lorsqu’ils ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant de nombreuses années, prévues notamment par l’accord « Seniors » du 22 décembre 2009 en faveur de l’emploi des salariés âgés dans l’industrie et les coopératives laitières.

Ces mesures d’accompagnement sont complétées et améliorées comme suit.

Article 2

Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé, notamment ceux concernés par une polyexposition, bénéficieront à leur demande d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 3

Garantie de rémunération indemnisable en salaire ou en temps

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :
 - 100 % pendant les 3 premiers mois ;
 - 80 % du 4^e au 6^e mois ;
 - 50 % du 7^e au 9^e mois ;
 - 30 % du 10^e au 12^e mois ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne-temps (s'il dispose d'un CET) ou au congé de fin de carrière.

Article 4

Droit à la formation

Les salariés affectés à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé bénéficient, pour développer leurs compétences, maintenir et élargir leur employabilité dans la durée, d'un droit individuel à la formation porté à 25 heures par an, cumulable à concurrence de 150 heures.

Article 5

Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans l'année précédant leur départ à la retraite, à des postes exposés à des facteurs de pénibilité, au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel d'un jour par année passée au sein de l'entreprise dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{re}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles ou dans celui de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Ses dispositions sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'action en vigueur à la date de son application, et ce jusqu'à l'échéance de ces accords ou plans d'action.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Six mois avant son échéance, les signataires en dresseront un bilan afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, d'autre part, au service des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNIL ;

FNCL.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FAA CFTC ;

SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE

1. Dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail

Article L. 4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Article L. 4121-2 du code du travail : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Article L. 4121-3 du code du travail : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

2. Dispositions relatives à la compensation de la pénibilité

2.1. *Carrières longues*

Ces dispositions particulières concernant les « longues carrières » permettent aux salariés ayant débuté leur activité professionnelle dès l'âge de 14, 15 ou 16 ans de partir en retraite avant l'âge légal de départ, sous réserve de remplir 3 conditions cumulatives :

- durée totale d'assurance ;

– durée de cotisation ;

– concernant le nombre de trimestres validés en début de carrière, avant l'âge de 16 ou 17 ans, selon le cas.

Ce départ anticipé en retraite peut intervenir entre 56 et 59 ans si les conditions suivantes sont remplies :

A compter du 1^{er} juillet 2011

DATE de naissance	DÉPART anticipé à partir de	DÉBUT d'activité avant	DURÉE totale d'assurance	DURÉE d'assurance cotisée	TRIMESTRES VALIDÉS en début de carrière
1951 à partir du 1 ^{er} juillet 1951	59 ans	17 ans	171	163	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	171	163	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1952	58 ans	16 ans	172	168	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	59 ans et 4 mois	17 ans	172	164	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173	173	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1953	57 ans	16 ans	173	173	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	58 ans et 4 mois	16 ans	173	169	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	59 ans et 8 mois	17 ans	173	165	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173	165	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1954	56 ans	16 ans	173	173	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	58 ans et 8 mois	17 ans	173	169	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173	165	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)

DATE de naissance	DÉPART anticipé à partir de	DÉBUT d'activité avant	DURÉE totale d'assurance	DURÉE d'assurance cotisée	TRIMESTRES VALIDÉS en début de carrière
1955	56 ans et 4 mois	16 ans	173*	173*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	59 ans	17 ans	173*	169*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173*	165*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1956	56 ans et 8 mois	16 ans	173*	173*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	59 ans et 4 mois	17 ans	173*	169*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173*	165*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1957	57 ans	16 ans	173*	173*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	59 ans et 8 mois	17 ans	173*	169*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173*	165*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1958	57 ans et 4 mois	17 ans	173*	173*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173*	165*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1959	57 ans et 8 mois	17 ans	173*	173*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173*	165*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
1960	58 ans	17 ans	173*	173*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
	60 ans	18 ans	173*	165*	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 si vous êtes né au dernier trimestre)
(*) La durée d'assurance et la durée cotisée nécessaires pour les personnes nées à partir de 1955 seront fixées par décret pour chaque génération l'année de ses 56 ans.					

Trimestres validés et trimestres cotisés

Pour définir les conditions d'ouverture du droit à partir en retraite avant 60 ans, on prend en compte les périodes cotisées et les périodes validées.

Périodes cotisées

Ce sont les durées d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré.

En cas de pluriactivité, il est retenu au maximum quatre trimestres au titre de chaque année civile au cours de laquelle l'assuré a été affilié successivement ou simultanément à plusieurs régimes de retraite.

Sont prises en compte dans les périodes cotisées et dans la limite de 1 an :

- les périodes d'indemnisation au titre de la maladie, de la maternité et des accidents du travail ;
- le service national à raison d'un trimestre par période de service d'au moins 90 jours consécutifs ou non.

Autres périodes prises en compte :

- de cotisations à l'assurance vieillesse obligatoire, d'assurance volontaire vieillesse ;
- de rachat de cotisations, de congé de formation ;
- de stage de la formation professionnelle, de cotisations arriérées ;
- validées par présomption.

Les périodes de service national et les périodes de maladie ou de maternité peuvent être comptées comme cotisées dans la limite de 4 trimestres pour le service national et de 4 trimestres au titre de la maladie ou de la maternité, soit un maximum de 8 trimestres.

TYPE DE PÉRIODE	PRISE EN COMPTE pour la durée d'assurance totale	PRISE EN COMPTE pour la durée cotisée
Cotisation à un régime de retraite obligatoire	Oui	Oui
Assurance volontaire vieillesse	Oui	Oui
Rachat de cotisations	Oui	Oui
Congé de formation	Oui	Oui
Formation professionnelle	Oui	Oui
Cotisations arriérées	Oui	Oui
Périodes validées par présomption	Oui	Oui
Service national	Oui	Oui, dans la limite de 4 trimestres
Maladie	Oui	Oui, dans la limite de 4 trimestres
Maternité	Oui	
Accident du travail	Oui	
Chômage indemnisé	Oui	Non
Versement pour la retraite* (périodes postérieure aux 17 ans)	Oui	Non, si le versement est postérieur au 1 ^{er} janvier 2006
Période validée au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer	Oui	Non
(*) Les périodes de versement pour la retraite sont retenues si le versement est effectué au titre du taux et de la durée d'assurance.		

Périodes validées

Ces périodes correspondent à la somme des durées d'assurance et des périodes reconnues équivalentes.

Elles incluent l'ensemble des périodes de maladie (quelle que soit la durée) et de chômage ainsi que les majorations de durée d'assurance des mères.

Versements pour la retraite mis en place par la réforme des retraites de 2003 (« rachats Fillon »)

A partir du 1^{er} janvier 2006, les versements pour la retraite se rapportant à des périodes postérieures au 17^e anniversaire ne sont plus pris en compte pour l'étude des conditions de droit à retraite anticipée.

Cas particulier : rachat des années accomplies en qualité d'aide familial non salarié agricole

Jusqu'en 2003, seuls les aides familiaux majeurs (21 ans jusqu'en 1976 et 18 ans depuis) pouvaient cotiser au régime de retraite des non-salariés agricoles.

La réforme de 2003 prévoit la possibilité d'un versement pour les aides familiaux actifs depuis la fin de l'obligation scolaire (14 ans jusqu'à la génération 1952, 16 ans pour les autres).

Pour prétendre à une retraite anticipée, en cas de début de la carrière dans le régime des non-salariés agricoles, il faut effectuer un versement en qualité d'aide familiale entre la fin de scolarité et l'année civile des 16 ans (pour un départ à 56, 57 ou 58 ans) ou des 17 ans (59 ans).

2.2. Réduction du temps de travail

Cette réduction du temps de travail peut se traduire par des réductions d'horaires ou par l'octroi de jours de repos supplémentaires. Ce type de compensation permettant au salarié d'être moins exposé à la pénibilité et de pouvoir récupérer paraît le mieux adaptée.

En ce qui concerne l'article L. 3122-39 du code du travail prévoit une compensation sous forme de repos compensateur et le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L. 3122-39 du code du travail : « Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. ».

L'article L. 3122-41 précise que cette compensation n'est pas donnée obligatoirement sous forme de repos compensateur pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-30 et lorsque la durée du travail de nuit est inférieure à la durée légale, c'est-à-dire les activités :

- de production rédactionnelle et industrielle de presse ;
- de radio ;
- de télévision ;
- de production et d'exploitation cinématographiques ;
- de spectacles vivants ;
- de discothèque.

Article L. 3122-41 du code du travail : « Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-30, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur. »

3. Elargissement de la mission du CHSCT

L'article 62 de la loi du 9 novembre 2010 donne une nouvelle mission au CHSCT, intégrée à l'article L. 4612-2 du code du travail, celle « d'analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

Compte tenu de la formulation générale du texte, cette analyse peut porter sur d'autres situations de pénibilité que celles énoncées dans l'article D. 4121-5 du code du travail (voir *infra*).

Article L. 4612-1 du code du travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

Il promeut également la prévention des risques professionnels.

Article L. 4612-2 du code du travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. »

Le CHSCT a déjà pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Article L. 4612-3 du code du travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé. »

4. Suivi de l'état de santé du salarié par le biais du dossier individuel

4.1. Dossier médical du salarié

Dans une perspective de suivi individuel de la santé du salarié et de son évolution compte tenu des risques liés à ses activités professionnelles, la loi institue un « dossier médical en santé du travail », constitué par le médecin du travail.

Article L. 4624-1 du code du travail : « Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. »

Ce dossier médical est couvert par le secret médical. Le salarié, ou ses ayants droit, peut en demander la communication. En revanche, l'employeur n'y a pas accès.

Il doit être établi pour tous les salariés, quels que soient la nature de leur activité et les risques qu'ils peuvent encourir au niveau santé.

Article L. 4624-2 du code du travail : « Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1. Ce dossier ne

peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier. »

4.2. *Fiche individuelle de pénibilité*

Cette fiche est établie par l'employeur. Elle ne concerne que les salariés exposés à certains facteurs de pénibilité, énumérés par l'article D. 4121-5 du code du travail.

Article D. 4121-5 du code du travail : « Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail ;

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. »

5. **Dispositions relatives aux 10 facteurs de risques de pénibilité physique**

5.1. *Facteurs et risques liés aux contraintes physiques marquées*

Manutentions manuelles de charges

Elles sont définies à l'article R. 4541-2 du code du travail.

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Cette exposition est à l'origine d'atteintes de la colonne vertébrale (lombalgie). Elle constitue la première cause d'invalidité dans la population des moins de 45 ans et est à l'origine de plus de 4 000 maladies professionnelles indemnifiables par an dans notre pays. Selon les dispositions actuelles du code du travail, il revient à l'employeur d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs.

Article R. 4541-3 du code du travail : « L'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou utilise les moyens appropriés, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs. »

Article R. 4541-4 du code du travail : « Lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est réalisée, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération. »

Article R. 4541-5 du code du travail : « Lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur :

- 1° Évalue les risques que font encourir les opérations de manutention pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- 2° Organise les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorsolombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible. »

Article R. 4541-6 du code du travail : « Pour l'évaluation des risques et l'organisation des postes de travail, l'employeur tient compte :

- 1° Des caractéristiques de la charge, de l'effort physique requis, des caractéristiques du milieu de travail et des exigences de l'activité ;
- 2° Des facteurs individuels de risque, définis par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. »

Article R. 4541-7 du code du travail : « L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent des indications estimatives et, chaque fois que possible, des informations précises sur le poids de la charge et sur la position de son centre de gravité ou de son côté le plus lourd lorsque la charge est placée de façon excentrée dans un emballage. »

Article R. 4541-8 du code du travail : « L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles :

- 1° D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risque définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6 ;
- 2° D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les manutentions manuelles. »

Article R. 4541-9 du code du travail : « Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kg. Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette comprise. »

Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

D'après l'enquête SUMER ⁽¹⁾ de 2003, copilotée par le DARES et la DGT, 71,8 % des salariés sont soumis à des contraintes posturales et articulaires. Ce facteur de pénibilité touche autant les hommes que les femmes. Seuls les cadres et professions libérales sont minoritairement touchés.

Les ouvriers et les employés de commerce sont presque tous concernés par cette contrainte. Le code du travail ne définit pas ses postures.

(1) SUMER : surveillance médicale des risques professionnels consultable dans son intégralité sur <http://www.travail-emploi.gouv.fr/>, dans la partie études recherches statistiques.

Il s'agit des postes impliquant notamment :

- une position debout prolongée ;
- des « piétinements » nombreux ;
- des déplacements à pieds ;
- des positions à genoux, accroupies ou en torsion (mouvement tournant imposé à une partie du corps) ;
- des positions fixes de la tête ou du cou ;
- les bras en l'air.

Ces postures entraînent des phénomènes d'usure, de vieillissement prématuré et de maladie. Elles favorisent notamment des atteintes rhumatologiques des membres inférieurs, supérieurs ou du rachis plus fréquentes chez les salariés de plus de 55 ans.

Vibrations mécaniques

Les expositions prolongées aux vibrations mécaniques provoquent :

- des lombo-radiculalgies (sciatiques par hernie discale, radiculalgie crurale) pour les vibrations infligées au corps entier ;
- des troubles angioneurotiques ou ostéo-articulaires des membres supérieurs pour les vibrations appliquées au système mains-bras lors de la manipulation de machines-outils vibrantes. Elles peuvent aussi entraîner des pathologies rachidiennes, notamment dans les industries du transport, des BTP, des mines et carrières, de la métallurgie et du secteur agricole.

L'enquête SUMER indique que 12 % des salariés travaillent en contact de machines et outils vibrants.

Article R. 4441-1 du code du travail : « Au sens du présent titre, on entend par :

- 1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
- 2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. »

Les dispositions du code du travail concernant ces risques sont que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour supprimer ou réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux vibrations mécaniques.

Article R. 4442-1 du code du travail : « L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux vibrations mécaniques, en tenant compte du progrès technique et de l'existence de mesures de maîtrise du risque à la source. »

Article R. 4442-2 du code du travail : « La réduction des risques d'exposition aux vibrations mécaniques se fonde sur les principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2. »

Le code du travail prévoit des valeurs limites d'exposition.

Article R. 4443-1 du code du travail : « L'exposition journalière d'un travailleur aux vibrations mécaniques, rapportée à une période de référence de huit heures, ne peut dépasser les valeurs limites d'exposition suivantes :

- 1° 5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ;
- 2° 1,15 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps. »

Article R. 4443-2 du code du travail : « La valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de 8 heures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4445-1 et à l'article R. 4446-1 est fixée à :

- 1° 2,5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ;

2° 0,5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps. »

L'employeur est tenu d'évaluer les niveaux de vibrations mécaniques auxquels les travailleurs sont exposés.

Article R. 4444-1 du code du travail : « L'employeur évalue et, si nécessaire, mesure les niveaux de vibrations mécaniques auxquels les travailleurs sont exposés.

Cette évaluation et ce mesurage ont pour but de déterminer les paramètres physiques définis à l'article R. 4441-2 et d'apprécier si, dans une situation donnée, les valeurs d'exposition fixées au chapitre III sont dépassées. »

Article R. 4444-2 du code du travail : « L'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques et, si nécessaire, le mesurage sont planifiés et réalisés par des personnes compétentes à des intervalles appropriés avec le concours, le cas échéant, du service de santé au travail. »

Article R. 4444-3 du code du travail : « Les résultats de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques ou du mesurage sont conservés sous une forme susceptible d'en permettre la consultation pendant une durée de 10 ans. »

Article R. 4444-4 du code du travail : « Les résultats de l'évaluation des niveaux de vibrations mécaniques ou du mesurage sont tenus à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ainsi que du médecin du travail.

Ils sont également tenus, sur leur demande, à la disposition de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des agents des organismes de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés l'article L. 4643-1. »

Article R. 4444-5 du code du travail : « Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur prend en considération :

- 1° Le niveau, le type et la durée d'exposition, y compris l'exposition à des vibrations intermittentes ou à des chocs répétés ;
- 2° Les valeurs limites d'exposition ou les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées à l'article R. 4443-2 ;
- 3° Toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs particulièrement sensibles à ce risque, notamment les femmes enceintes et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;
- 4° Toute incidence indirecte sur la sécurité des travailleurs résultant d'interactions entre les vibrations mécaniques et le lieu de travail ou d'autres équipements, notamment lorsque les vibrations mécaniques gênent la manipulation correcte des commandes ou la bonne lecture des appareils indicateurs, ou nuisent à la stabilité des structures ;
- 5° Les renseignements sur les émissions vibratoires, fournis par les fabricants des équipements de travail, en application des règles techniques de conception auxquels ils sont soumis ;
- 6° L'existence d'équipements de travail permettant de réduire les niveaux d'exposition aux vibrations mécaniques et susceptibles d'être utilisés en remplacement ;
- 7° La prolongation de l'exposition à des vibrations transmises à l'ensemble du corps au-delà des heures de travail, par exemple lorsque la nature de l'activité amène un travailleur à utiliser des locaux de repos exposés aux vibrations, sous la responsabilité de l'employeur ;
- 8° Des conditions de travail particulières, comme les basses températures ;
- 9° Les conclusions tirées par le médecin du travail de la surveillance de la santé des travailleurs. »

Article R. 4444-6 du code du travail : « Lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs dus aux vibrations mécaniques, l'employeur met en œuvre les mesures prévues aux chapitres II, III et VII ainsi que, sous réserve des prérogatives du médecin du travail, au chapitre VI. »

Si les valeurs d'exposition journalière dépassent celles indiquées à l'article R. 4443-2, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un programme de mesures techniques ou organisationnelles visant

à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques et les risques qui en résultent, et ce en concertation avec le médecin du travail, pour les salariés particulièrement sensibles à ces risques.

Article R. 4445-1 du code du travail : « Lorsque les valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention fixées à l'article R. 4443-2 sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou organisationnelles visant à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques et les risques qui en résultent, en prenant en considération notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4445-2. »

Article R. 4445-2 du code du travail : « La réduction des risques d'exposition aux vibrations mécaniques se fonde sur, notamment :

- 1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail permettant de réduire les valeurs d'exposition journalière aux vibrations mécaniques ;
- 2° Le choix d'équipements de travail appropriés, bien conçus sur le plan ergonomique et produisant, compte tenu du travail à accomplir, le moins de vibrations possible ;
- 3° La fourniture d'équipements auxiliaires réduisant les risques de lésions dues à des vibrations, tels que des sièges atténuant efficacement les vibrations transmises à l'ensemble du corps ou des poignées atténuant efficacement les vibrations transmises aux mains et aux bras ;
- 4° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;
- 5° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- 6° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement et de manière sûre les équipements de travail, de façon à réduire au minimum leur exposition à des vibrations mécaniques ;
- 7° La limitation de la durée et de l'intensité de l'exposition ;
- 8° L'organisation différente des horaires de travail, prévoyant notamment des périodes de repos ;
- 9° La fourniture aux travailleurs exposés de vêtements les maintenant à l'abri du froid et de l'humidité. »

Article R. 4445-3 du code du travail : « Les équipements de protection individuelle contre les effets nuisibles des vibrations mécaniques sont tels qu'ils réduisent les vibrations en dessous des niveaux portant atteinte à la santé et à la sécurité. »

Article R. 4445-4 du code du travail : « Lorsque la nature de l'activité conduit à faire bénéficier les travailleurs de locaux de repos placés sous la responsabilité de l'employeur et exposés aux vibrations, sauf cas de force majeure, l'exposition de l'ensemble du corps aux vibrations dans ces locaux demeure à un niveau compatible avec leur fonction et conditions d'utilisation. »

Article R. 4445-5 du code du travail : « En liaison avec le médecin du travail, l'employeur adapte les mesures de prévention prévues au présent chapitre aux besoins des travailleurs particulièrement sensibles aux risques résultant de l'exposition aux vibrations. »

Article R. 4445-6 du code du travail : « Lorsqu'en dépit des mesures mises en œuvre en application du présent chapitre, les valeurs limites d'exposition ont été dépassées, l'employeur :

- 1° Prend immédiatement des mesures pour ramener l'exposition au-dessous de celles-ci ;
- 2° Détermine les causes du dépassement des valeurs limites d'exposition et adapte les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter un nouveau dépassement. »

Le code du travail prévoit une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à un niveau de vibrations mécaniques supérieur aux limites fixées par l'article R. 4443-2.

Article R. 4446-1 du code du travail : « Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à un niveau de vibrations mécaniques supérieur aux valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4443-2. »

Article R. 4446-2 du code du travail : « Lorsqu'un travailleur est atteint d'une maladie ou d'une affection identifiable, considérée par le médecin du travail comme résultant d'une exposition à des

vibrations mécaniques sur le lieu de travail, ce travailleur est informé par le médecin des résultats et de l'interprétation des examens médicaux dont il a bénéficié. »

Article R. 4446-4 du code du travail : « Le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les travailleurs ayant subi une exposition semblable à celle d'un travailleur atteint d'une maladie ou affection susceptible de résulter d'une exposition à des vibrations. »

Le code du travail prévoit une information et une formation lorsqu'il apparaît que les salariés sont exposés à des risques dus aux vibrations mécaniques.

Article R. 4447-1 du code du travail : « Lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés à des risques dus aux vibrations mécaniques, l'employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec le résultat de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.

Ces informations et cette formation portent, notamment, sur :

- 1° Les mesures prises en application du chapitre V en vue de supprimer ou de réduire au minimum les risques résultant des vibrations mécaniques ;
- 2° Les résultats des évaluations et des mesurages de l'exposition aux vibrations mécaniques réalisés en application du chapitre V ;
- 3° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention ;
- 4° Les lésions que pourraient entraîner l'utilisation d'équipements de travail produisant des vibrations, ainsi que l'utilité et la façon de dépister et de signaler les symptômes de ces lésions ;
- 5° Les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à une surveillance médicale renforcée ;
- 6° Les pratiques professionnelles sûres permettant de réduire au minimum les risques dus à l'exposition à des vibrations mécaniques. »

5.2. Facteurs de risques liés à l'environnement physique agressif

Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées

Les agents et produits toxiques utilisés en milieu professionnel sont nombreux et à l'origine de diverses pathologies irritantes ou allergiques notamment respiratoires (asthme professionnel). Les effets à long terme peuvent entraîner l'apparition d'un cancer.

D'après l'enquête SUMER, l'exposition à au moins un produit toxique concerne 10% des salariés. Le secteur de la construction est particulièrement touché, puisqu'un salarié exposé sur cinq appartient à ce secteur.

Nous trouvons un taux d'exposition élevé, dans les secteurs :

- du commerce et de la réparation automobile ;
- de la métallurgie ;
- de l'immobilier ;
- de la location,
- des services aux entreprises ;
- du travail du bois ;
- de la chimie.

L'exposition à au moins un produit toxique touche essentiellement les hommes (87,4 % de la population concernée).

Les agents chimiques mentionnés à l'article R. 4412-3 sont :

- des agents chimiques satisfaisant aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses définis à l'article R. 4411-6 ;

Article R. 4411-6 du code du travail : « Sont considérées comme dangereuses, les substances et préparations correspondant aux catégories suivantes :

- 1° Explosibles : substances et préparations solides, liquides, pâteuses ou gélatineuses qui, même sans intervention d'oxygène atmosphérique, peuvent présenter une réaction exothermique avec développement rapide de gaz et qui, dans des conditions d'essais déterminées, détonent, déflagrent rapidement ou, sous l'effet de la chaleur, explosent en cas de confinement partiel ;
- 2° Comburantes : substances et préparations qui, au contact d'autres substances, notamment inflammables, présentent une réaction fortement exothermique ;
- 3° Extrêmement inflammables : substances et préparations liquides dont le point d'éclair est extrêmement bas et le point d'ébullition bas, ainsi que substances et préparations gazeuses qui, à température et pression ambiantes, sont inflammables à l'air ;
- 4° Facilement inflammables : substances et préparations :
 - a) Qui peuvent s'échauffer au point de s'enflammer à l'air à température ambiante sans apport d'énergie,
 - b) À l'état solide, qui peuvent s'enflammer facilement par une brève action d'une source d'inflammation et continuer à brûler ou à se consumer après l'éloignement de cette source ;
 - c) A l'état liquide, dont le point d'éclair est très bas ;
 - d) Ou qui, au contact de l'eau ou de l'air humide, produisent des gaz extrêmement inflammables en quantités dangereuses ;
- 5° Inflammables : substances et préparations liquides, dont le point d'éclair est bas ;
- 6° Très toxiques : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en très petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique ;
- 7° Toxiques : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique ;
- 8° Nocives : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent entraîner la mort ou nuire à la santé de manière aiguë ou chronique ;
- 9° Corrosives : substances et préparations qui, en contact avec des tissus vivants, peuvent exercer une action destructrice sur ces derniers ;
- 10° Irritantes : substances et préparations non corrosives qui, par contact immédiat, prolongé ou répété avec la peau ou les muqueuses, peuvent provoquer une réaction inflammatoire ;
- 11° Sensibilisantes : substances et préparations qui, par inhalation ou pénétration cutanée, peuvent donner lieu à une réaction d'hypersensibilisation telle qu'une exposition ultérieure à la substance ou à la préparation produit des effets néfastes caractéristiques ;
- 12° Cancérogènes : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence :
 - a) Cancérogènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme ;
 - b) Cancérogènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence ;
 - c) Cancérogènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets cancérogènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;
- 13° Mutagènes : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence :
 - a) Mutagènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être mutagènes pour l'homme ;

- b) Mutagènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ;
 - c) Mutagènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;
- 14° Toxiques pour la reproduction : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives :
- a) Toxiques pour la reproduction de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être toxiques pour la reproduction de l'homme ;
 - b) Toxiques pour la reproduction de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ;
 - c) Toxiques pour la reproduction de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes en raison d'effets toxiques possibles pour la reproduction, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;
- 15° Dangereuses pour l'environnement : substances et préparations qui, si elles entraient dans l'environnement, présenteraient ou pourraient présenter un risque immédiat ou différé pour une ou plusieurs de ses composantes. »

– de tout agent chimique présentant des risques définis par l'article R. 4412-3 du code du travail.

Article R. 4412-3 du code du travail, alinéa 2 : « Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant aux critères de classement, en l'état, ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, en raison de ces propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation y compris, tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limitée d'exposition professionnelle. »

Pour ce risque, le législateur imposait déjà la tenue d'une liste actualisée des salariés qui y étaient exposés, et une fiche individuelle d'exposition.

Article R. 4412-40 du code du travail : « L'employeur tient une liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux pour la santé.

Cette liste précise la nature de l'exposition, sa durée ainsi que son degré, tel qu'il est connu par les résultats des contrôles réalisés. »

Article R. 4412-41 du code du travail : « L'employeur établit, pour chacun des travailleurs exposés aux agents chimiques mentionnés à l'article R. 4412-40, une fiche d'exposition indiquant :

- 1° La nature du travail réalisé, les caractéristiques des produits, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- 2° Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles. »

Article R. 4412-42 du code du travail : « Chaque travailleur intéressé est informé de l'existence de la fiche d'exposition et a accès aux informations l'intéressant. Le double de cette fiche est transmis au médecin du travail. »

Article R. 4412-43 du code du travail : « Les informations mentionnées au présent paragraphe sont recensées par poste de travail et tenues à disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. De même le médecin du travail devait constituer pour ces salariés un dossier spécial. »

Article R. 4412-54 du code du travail : « Le médecin du travail constitue et tient, pour chaque travailleur exposé aux agents chimiques dangereux mentionnés à l'article R. 4412-40, un dossier individuel contenant :

- 1° Une copie de la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 ;
- 2° Les dates et les résultats des examens médicaux complémentaires pratiqués. »

Article R. 4412-55 du code du travail : « Le dossier médical est conservé pendant au moins cinquante ans après la fin de la période d'exposition, dans les conditions prévues à l'article D. 4624-46 du présent code ou à l'article R. 717-27 du code rural et de la pêche maritime. »

Article R. 4412-56 du code du travail : « Le dossier médical est communiqué, sur sa demande, au médecin inspecteur du travail et peut être adressé, avec l'accord du travailleur, à un médecin de son choix. »

Article R. 4412-57 du code du travail : « Si l'établissement vient à disparaître ou si le travailleur change d'établissement, l'ensemble du dossier médical est transmis au médecin inspecteur du travail, à charge pour celui-ci de l'adresser, à la demande du travailleur, au médecin du travail désormais compétent. »

Le code du travail contient toute une série de dispositions concernant ce risque.

L'employeur doit évaluer périodiquement les risques encourus et communiquer le résultat de cette évaluation au CHSCT, ou, à défaut, aux délégués du personnel et, en l'absence de représentation du personnel à tout travailleur intervenant dans l'entreprise, ainsi qu'au médecin du travail.

Article R. 4412-5 du code du travail : « L'employeur évalue les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux.

Cette évaluation est renouvelée périodiquement, notamment à l'occasion de toute modification importante des conditions pouvant affecter la santé ou la sécurité des travailleurs. »

Article R. 4412-6 du code du travail : « Pour l'évaluation des risques, l'employeur prend en compte, notamment :

- 1° Les propriétés dangereuses des agents chimiques présents sur les lieux de travail ;
- 2° Les informations relatives à la santé et à la sécurité communiquées par le fournisseur de produits chimiques en application des articles R. 4411-2, R. 4411-73 et R. 4411-84 ;
- 3° Les renseignements complémentaires qui lui sont nécessaires obtenus auprès du fournisseur ou d'autres sources aisément accessibles ;
- 4° La nature, le degré et la durée de l'exposition ;
- 5° Les conditions dans lesquelles se déroulent les activités impliquant des agents chimiques, y compris le nombre et le volume de chacun d'eux ;
- 6° Les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques fixées par décret ;
- 7° L'effet des mesures de prévention prises ou à prendre sur le risque chimique ;
- 8° Les conclusions fournies par le médecin du travail concernant la surveillance médicale des travailleurs ;
- 9° Les travaux conduits et propositions émises par les intervenants en prévention des risques professionnels mentionnés à l'article R. 4623-26. »

Article R. 4412-7 du code du travail : « L'évaluation des risques inclut toutes les activités au sein de l'entreprise ou de l'établissement, y compris l'entretien et la maintenance.

Dans le cas d'activités comportant une exposition à plusieurs agents chimiques dangereux, l'évaluation prend en compte les risques combinés de l'ensemble de ces agents. »

Article R. 4412-8 du code du travail : « Toute activité nouvelle impliquant des agents chimiques dangereux ne peut être entreprise qu'après réalisation de l'évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention appropriées. »

Article R. 4412-9 du code du travail : « Les résultats de l'évaluation des risques chimiques sont communiqués, sous une forme appropriée, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel et, en l'absence de représentation du personnel, à tout travailleur intervenant dans l'entreprise ainsi qu'au médecin du travail.

Cette communication intervient, en particulier, à la suite de la mise à jour des résultats de l'évaluation ou de toute modification importante des méthodes et des conditions de travail susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs. »

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour supprimer ou réduire au maximum ce risque.

Article R. 4412-11 du code du travail : « L'employeur définit et applique les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum le risque d'exposition à des agents chimiques dangereux :

- 1° En concevant et en organisant des méthodes de travail adaptées ;
- 2° En prévoyant un matériel adéquat ainsi que des procédures d'entretien régulières qui protègent la santé et la sécurité des travailleurs ;
- 3° En réduisant au minimum le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être, tout en tenant compte des risques encourus par un travailleur isolé ;
- 4° En réduisant au minimum la durée et l'intensité de l'exposition ;
- 5° En imposant des mesures d'hygiène appropriées ;
- 6° En réduisant au minimum nécessaire la quantité d'agents chimiques présents sur le lieu de travail pour le type de travail concerné ;
- 7° En concevant des procédures de travail adéquates, notamment des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport sur le lieu de travail des agents chimiques dangereux et des déchets contenant de tels agents. »

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque, l'employeur doit mettre en œuvre des dispositions particulières. Il en est donc de même quels que soient les résultats de l'évaluation, pour ce qui concerne la production, la fabrication ou l'utilisation des agents chimiques visés à l'article L. 4411-1 du code du travail.

Article R. 4412-12 du code du travail : « Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur met en œuvre les dispositions suivantes :

- 1° Mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-15 à R. 4412-22 ;
- 2° Vérifications des installations et appareils de protection collective, prévues à la sous-section 4 ;
- 3° Contrôle de l'exposition prévu à la sous-section 5 ;
- 4° Mesures en cas d'accident, prévues à la sous-section 6 ;
- 5° Etablissement de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 ;
- 6° Suivi et surveillance médicale des travailleurs prévus à la sous-section 8. »

Article R. 4412-14 du code du travail : « Quels que soient les résultats de l'évaluation des risques, les dispositions de l'article R. 4412-12 s'appliquent à la production, la fabrication ou l'utilisation au travail des agents chimiques dangereux faisant l'objet d'une mesure d'interdiction en application de l'article L. 4411-1. »

Pour l'application du présent titre, lorsque les substances ou préparations mentionnées à l'article L. 4411-1 sont utilisées principalement dans des établissements et exploitations agricoles, les attributions du ministre chargé du travail sont exercées par le ministre chargé de l'agriculture.

L'employeur doit tout faire pour supprimer ce risque ou le réduire au minimum par la substitution d'un agent chimique dangereux, par un autre agent ou par un procédé non dangereux ou moins dangereux.

Article R. 4412-15 du code du travail : « Le risque que présente un agent chimique dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs doit être supprimé.

Lorsque la suppression de ce risque est impossible, ce dernier est réduit au minimum par la substitution d'un agent chimique dangereux par un autre agent chimique ou par un procédé non dangereux ou moins dangereux. »

Article R. 4412-16 du code du travail : « Lorsque la substitution d'un agent chimique dangereux n'est pas possible au regard de la nature de l'activité et de l'évaluation des risques, le risque est réduit au minimum par la mise en œuvre, par ordre de priorité, des mesures suivantes :

- 1° Conception des procédés de travail et contrôles techniques appropriés ;
- 2° Utilisation des équipements et des matériels adéquats de manière à éviter ou à réduire le plus possible la libération d'agents chimiques dangereux sur le lieu de travail ;
- 3° Application, à la source du risque, des mesures efficaces de protection collective, telles qu'une bonne ventilation et des mesures appropriées d'organisation du travail ;
- 4° Utilisation, si l'exposition ne peut être réduite par d'autres moyens, de moyens de protection individuelle, y compris d'équipements de protection individuelle. »

L'employeur doit prendre toutes les mesures techniques, et d'organisation du travail notamment, pour le stockage, la manutention, l'isolement des agents chimiques incompatibles afin d'assurer la protection des salariés.

Article R. 4412-17 du code du travail : « L'employeur prend les mesures techniques et définit les mesures d'organisation du travail appropriées pour assurer la protection des travailleurs contre les dangers découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques.

Ces mesures portent, notamment, sur le stockage, la manutention et l'isolement des agents chimiques incompatibles.

A cet effet, l'employeur prend les mesures appropriées pour empêcher ;

- 1° La présence sur le lieu de travail de concentrations dangereuses de substances inflammables ou de quantités dangereuses de substances chimiques instables ;
- 2° Les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que de déversement par rupture des parois des cuves, bassins, réservoirs et récipients de toute nature contenant des produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique. »

Article R. 4412-18 du code du travail : « Lorsque les mesures techniques et d'organisation prévues à l'article R. 4412-17 ne sont pas réalisables au regard de la nature de l'activité, l'employeur prend, par ordre de priorité, les dispositions nécessaires pour :

- 1° Eviter la présence sur le lieu de travail de sources d'ignition susceptibles de provoquer des incendies ou des explosions, ou l'existence de conditions défavorables pouvant aboutir à ce que des substances ou des mélanges de substances chimiques instables aient des effets physiques dangereux ;
- 2° Atténuer les effets nuisibles pour la santé et la sécurité des travailleurs en cas d'incendie ou d'explosion résultant de l'inflammation de substances inflammables, ou les effets dangereux dus aux substances ou aux mélanges de substances chimiques instables. »

L'employeur doit mettre en place les mesures d'hygiène appropriées au niveau de l'entretien des équipements de protection individuelle, des vêtements de travail ainsi que des locaux.

Article R. 4412-19 du code du travail : « L'employeur assure l'entretien des équipements de protection individuelle et des vêtements de travail. Lorsque l'entretien est réalisé à l'extérieur de l'établissement, le chef de l'entreprise chargé du transport et de l'entretien est informé de l'éventualité et

de la nature de la contamination ainsi que de ses dangers conformément aux règles de coordination de la prévention prévue à l'article R. 4511-5.

Le transport des vêtements contaminés est réalisé dans des récipients sûrs et identifiables. »

Article R. 4412-20 du code du travail : « L'employeur, pour toutes les activités comportant un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux, prévoit des mesures d'hygiène appropriées afin que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées. »

Article R. 4412-21 du code du travail : « L'accès aux locaux de travail où sont utilisés des agents chimiques dangereux est limité aux personnes dont la mission l'exige.

Ces locaux font l'objet d'une signalisation appropriée rappelant notamment l'interdiction d'y pénétrer sans motif de service et l'existence d'un risque d'émissions dangereuses pour la santé, y compris accidentelles. »

L'employeur doit assurer régulièrement la vérification des installations d'appareils de protection collective, selon des modalités soumises à l'avis du CHSCT.

Article R. 4412-23 du code du travail : « L'employeur assure régulièrement la vérification et le maintien en parfait état de fonctionnement des installations et appareils de protection collective. »

Article R. 4412-24 du code du travail : « L'employeur établit, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, une notice fixant les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer. »

Article R. 4412-25 du code du travail : « Des visites périodiques destinées à s'assurer de l'état des cuves, bassins et réservoirs contenant des produits corrosifs ont lieu à intervalles n'excédant pas 1 an.

Ces visites sont réalisées par une personne qualifiée sous la responsabilité de l'employeur. »

Article R. 4412-26 du code du travail : « Les résultats des vérifications prévues par la présente sous-section sont consignés dans les conditions prévues à l'article D. 4711-2. »

Article D. 4711-3 du code du travail : « Sauf dispositions particulières, l'employeur conserve les documents concernant les observations et mises en demeure de l'inspection du travail ainsi que ceux concernant les vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de la santé et de la sécurité au travail des 5 dernières années et, en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Il conserve, pendant la même durée, les copies des déclarations d'accidents du travail déclarés à la caisse primaire d'assurance maladie. »

L'employeur doit procéder de façon régulière aux mesurages des expositions des travailleurs aux agents chimiques dangereux présents dans l'atmosphère des lieux de travail, au moins une fois par an.

En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition, il doit prendre les mesures de prévention et de protection adaptées. Les résultats de ces mesurages doivent être communiqués par l'employeur, au médecin du travail, et au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Article R. 4412-27 du code du travail : « Pour l'application du 3° de l'article R. 4412-12, l'employeur procède de façon régulière au mesurage de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux présents dans l'atmosphère des lieux de travail.

Lorsque des valeurs limites d'exposition professionnelle ont été établies pour un agent chimique dangereux en application des articles R. 4412-149 ou R. 4412-150, l'employeur fait procéder à des

contrôles techniques par un organisme accrédité dans les conditions prévues aux articles R. 4724-8 à R. 4724-13.

Ces contrôles techniques sont effectués au moins une fois par an et lors de tout changement susceptible d'avoir des conséquences néfastes sur l'exposition des travailleurs. Ils donnent lieu à un rapport, communiqué conformément aux dispositions de l'article R. 4412-30. »

Article R. 4412-28 du code du travail : « En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle fixée à l'article R. 4412-149 ou de dépassement d'une concentration fixée à l'article R. 4222-10, l'employeur prend immédiatement les mesures de prévention et de protection propres à assurer la protection des travailleurs. »

Article R. 4412-29 du code du travail : « En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle indicative prévue à l'article R. 4412-150, l'employeur procède à l'évaluation des risques afin de déterminer des mesures de prévention et de protection adaptées. »

Article R. 4412-30 du code du travail : « Les résultats des mesurages et les rapports de contrôle technique sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. »

Article R. 4412-31 du code du travail : « Les mesurages et les contrôles techniques opérés en application du présent paragraphe doivent respecter les modalités et les méthodes fixées en application de l'article R. 4412-151. »

Article R. 4412-151 du code du travail : « Les modalités de prélèvement, les méthodes et moyens à mettre en œuvre pour mesurer les concentrations dans l'air des agents chimiques dangereux ainsi que les caractéristiques et conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle contre ces agents sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture. »

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires, au cas où le médecin du travail lui signalerait le dépassement d'une valeur limite biologique d'un agent chimique dangereux.

Article R. 4412-32 du code du travail : « Lorsqu'il est informé par le médecin du travail du dépassement d'une valeur limite biologique d'un agent chimique dangereux très toxique, toxique, nocif, corrosif, irritant, sensibilisant ou d'un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 3, dans les conditions prévues à l'article R. 4412-51-1, l'employeur :

- 1° Procède à l'évaluation des risques conformément à la sous-section 2 ;
- 2° Met en œuvre les mesures et moyens de prévention prévus aux articles R. 4412-11, R. 4412-15 et R. 4412-16. »

L'employeur doit mettre en place les moyens nécessaires (alarmes, information, installation des premiers secours, procédures) pour limiter les risques en cas d'accident du travail ou d'incident.

Article R. 4412-33 du code du travail : « Des systèmes d'alarme et autres systèmes de communication sont installés afin de permettre, en cas d'accident, d'incident ou d'urgences, dues à la présence d'agents chimiques dangereux sur le lieu de travail :

- 1° Une réaction appropriée ;
- 2° La mise en œuvre immédiate, en tant que de besoin, des mesures qui s'imposent ;
- 3° Le déclenchement des opérations de secours, d'évacuation et de sauvetage.

Les mesures à mettre en œuvre, notamment les règles d'évacuation des travailleurs, sont définies préalablement par écrit. »

Article R. 4412-34 du code du travail : « En présence d'agents chimiques dangereux sur les lieux de travail, des installations de premier secours appropriées sont mises à disposition. Des exercices de sécurité pertinents sont organisés à intervalles réguliers. »

Article R. 4412-35 du code du travail : « Lorsqu'un accident, un incident ou une urgence survient, l'employeur prend immédiatement des mesures pour en atténuer les effets et en informer les travailleurs.

L'employeur met en œuvre les mesures appropriées pour remédier le plus rapidement possible à la situation et afin de rétablir une situation normale. »

Article R. 4412-36 du code du travail : « Seuls les travailleurs indispensables à l'exécution des réparations ou d'autres travaux nécessaires au rétablissement de la situation sont autorisés à travailler dans la zone affectée. Ils doivent disposer d'équipements de protection individuelle appropriés qu'ils sont tenus d'utiliser pendant la durée de leur intervention. En tout état de cause, l'exposition des travailleurs ne peut pas être permanente et doit être limitée pour chacun au strict nécessaire.

Les personnes non protégées ne sont pas autorisées à rester dans la zone affectée. »

Article R. 4412-37 du code du travail : « L'employeur veille à ce que les informations sur les mesures d'urgence se rapportant à des agents chimiques dangereux soient disponibles, notamment pour les services d'intervention, internes ou externes, compétents en cas d'accident ou d'incident.

Ces informations comprennent :

- 1° Une mention préalable des dangers de l'activité, des mesures d'identification du danger, des précautions et des procédures pertinentes afin que les services d'urgence puissent préparer leurs propres procédures d'intervention et mesures de précaution ;
- 2° Toute information disponible sur les dangers susceptibles de se présenter lors d'un accident ou d'une urgence ;
- 3° Les mesures définies en application des articles R. 4412-33 et R. 4412-34. »

L'employeur doit informer les salariés sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur leur lieu de travail, ainsi que sur les risques auxquels leur travail peut les exposer et les former sur les moyens à leur protection et celle des travailleurs présents sur le lieu de travail.

Article R. 4412-38 du code du travail : « L'employeur veille à ce que les travailleurs ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel :

- 1° Reçoivent des informations sous des formes appropriées et périodiquement actualisées sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail, telles que notamment leurs noms, les risques pour la santé et la sécurité qu'ils comportent et, le cas échéant, les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques qui leur sont applicables ;
- 2° Aient accès aux fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur des agents chimiques ;
- 3° Reçoivent une formation et des informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres travailleurs présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle. »

Article R. 4412-39 du code du travail : « L'employeur établit une notice, dénommée notice de poste, pour chaque poste de travail ou situation de travail exposant les travailleurs à des agents chimiques dangereux. Cette notice, actualisée en tant que de besoin, est destinée à informer les travailleurs des risques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter.

La notice rappelle les règles d'hygiène applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle. »

Les salariés exposés à ces risques font l'objet d'un suivi médical spécial comportant des examens complémentaires. L'employeur doit avertir le médecin du travail des absences pour maladie des salariés concernés d'une durée supérieure à 10 jours.

Article R. 4412-44 du code du travail : « Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des agents chimiques dangereux pour la santé que s'il a fait l'objet d'un examen médical

préalable par le médecin du travail et si la fiche médicale d'aptitude établie à cette occasion atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. »

Article R. 4412-45 du code du travail : « L'examen médical pratiqué comprend un examen clinique général et, selon la nature de l'exposition, un ou plusieurs examens spécialisés complémentaires auxquels le médecin du travail procède ou fait procéder. Ces examens sont à la charge de l'employeur. »

Article R. 4412-46 du code du travail : « Chaque travailleur est informé par le médecin du travail des résultats et de l'interprétation des examens médicaux généraux et complémentaires dont il a bénéficié. »

Article R. 4412-47 du code du travail : « La fiche médicale d'aptitude indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise. »

Cette fiche est renouvelée au moins une fois par an, après examen par le médecin du travail.

Article R. 4412-48 du code du travail : « Le travailleur ou l'employeur peut contester auprès de l'inspecteur du travail les mentions portées sur la fiche médicale d'aptitude, dans les 15 jours qui suivent sa délivrance.

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis conforme du médecin inspecteur du travail, qui peut faire pratiquer, aux frais de l'employeur, des examens complémentaires par les spécialistes de son choix. »

Article R. 4412-50 du code du travail : « En dehors des visites périodiques, l'employeur fait examiner par le médecin du travail tout travailleur exposé à des agents chimiques mentionnés à l'article R. 4412-44 qui se déclare incommodé par des travaux qu'il exécute. Cet examen peut être réalisé à la demande du travailleur.

Le médecin du travail est informé par l'employeur des absences, pour cause de maladie d'une durée supérieure à 10 jours, des travailleurs exposés à ces agents chimiques. »

Article R. 4412-51 du code du travail : « Le médecin du travail prescrit les examens médicaux nécessaires à la surveillance biologique des expositions aux agents chimiques. Le travailleur est informé par le médecin des résultats de ces examens et de leur interprétation.

Le médecin du travail informe l'employeur de l'interprétation anonyme et globale des résultats de cette surveillance biologique des expositions aux agents chimiques, en garantissant le respect du secret médical. »

Article R. 4412-51-1 du code du travail : « Les analyses destinées à vérifier le respect des valeurs limites biologiques fixées par décret sont réalisées par les organismes mentionnés à l'article R. 4724-15.

En cas de dépassement, le médecin du travail, s'il considère que ce dépassement résulte de l'exposition professionnelle, en informe l'employeur, sous une forme non nominative. »

Article R. 4412-52 du code du travail : « Si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des agents chimiques dangereux, à l'exception des agents cancérogènes et mutagènes définis à l'article R. 4412-60, le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les travailleurs ayant subi une exposition comparable.

Si un travailleur est atteint soit d'une maladie professionnelle, soit d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes, tous les travailleurs ayant subi une exposition comparable sur le même lieu de travail font l'objet d'un examen médical, assorti éventuellement d'examens complémentaires. »

Article R. 4412-53 du code du travail : « Dans les cas de maladie ou d'anomalie prévus à l'article R. 4412-52, une nouvelle évaluation des risques est réalisée en vue d'assurer une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. »

Lorsque le salarié a été exposé au risque, une attestation lui est remise en cas de départ de l'établissement.

Article R. 4412-58 du code du travail : « Une attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux mentionnés à l'article R. 4412-40, remplie par l'employeur et le médecin du travail, est remise au travailleur à son départ de l'établissement, quel qu'en soit le motif.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine les conditions de remise de cette attestation en cas d'exposition à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. »

– des agents chimiques dangereux mentionnés à l'article R. 4412-60.

Il s'agit des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Pour ces agents, l'employeur doit évaluer la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs, de manière régulière, afin de pouvoir apprécier les risques pour leur santé ou leur sécurité et définir les mesures de prévention à prendre.

Les éléments ayant servi à cette évaluation sont mis à la disposition des membres du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article R. 4412-61 du code du travail : « Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, l'employeur évalue la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs afin de pouvoir apprécier les risques pour leur santé ou leur sécurité et de définir les mesures de prévention à prendre.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture peut préciser les conditions de cette évaluation. »

Article R. 4412-62 du code du travail : « L'évaluation des risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction est renouvelée régulièrement, notamment pour prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits utilisés et lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des travailleurs. »

Article R. 4412-63 du code du travail : « Toute activité nouvelle impliquant des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ne peut être entreprise qu'après réalisation de l'évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention appropriées. »

Article R. 4412-64 du code du travail : « L'employeur tient à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, les éléments ayant servi à l'évaluation des risques.

Les résultats de cette évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques. »

Article R. 4412-65 du code du travail : « Pour l'évaluation du risque, toutes les expositions susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité des travailleurs sont prises en compte, y compris l'absorption percutanée ou transcutanée. »

L'employeur doit réduire au minimum l'utilisation de ces agents notamment en les remplaçant par d'autres préparations moins dangereuses. Si cette situation n'est pas possible, l'employeur doit prendre des mesures de prévention, notamment faire en sorte que la production et l'utilisation des agents aient lieu dans un système clos en limitant le nombre de travailleurs exposés, en délimitant des zones de risques, en fournissant les moyens de protection individuels et collectifs adéquats.

Article R. 4412-66 du code du travail : « Lorsque l'utilisation d'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction est susceptible de conduire à une exposition, l'employeur réduit l'utilisation de cet agent sur le lieu de travail, notamment en le remplaçant, dans la mesure où cela

est techniquement possible, par une substance, une préparation ou un procédé qui, dans ses conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

L'employeur consigne le résultat de ses investigations dans le document unique d'évaluation des risques. »

Article R. 4412-67 du code du travail : « Lorsque les résultats de l'évaluation des risques prévue à la sous-section 2 révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'exposition des travailleurs est évitée. »

Article R. 4412-68 du code du travail : « Lorsque le remplacement d'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction par une substance, une préparation ou un procédé sans danger ou moins dangereux pour la sécurité ou la santé n'est pas réalisable, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour que la production et l'utilisation de l'agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction aient lieu dans un système clos. »

Article R. 4412-69 du code du travail : « Lorsque l'application d'un système clos n'est pas réalisable, l'employeur fait en sorte que le niveau d'exposition des travailleurs soit réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. »

Article R. 4412-70 du code du travail : « Dans tous les cas d'utilisation d'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction l'employeur applique les mesures suivantes :

- 1° Limitation des quantités de cet agent sur le lieu de travail ;
- 2° Limitation du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ;
- 3° Mise au point de processus de travail et de mesures techniques permettant d'éviter ou de minimiser le dégagement d'agents ;
- 4° Evacuation des agents conformément aux dispositions des articles R. 4222-12 et R. 4222-13 ;
- 5° Utilisation de méthodes appropriées de mesure des agents, en particulier pour la détection précoce des expositions anormales résultant d'un événement imprévisible ou d'un accident ;
- 6° Application de procédures et de méthodes de travail appropriées ;
- 7° Mise en œuvre de mesures de protection collectives ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, de mesures de protection individuelles ;
- 8° Mise en œuvre de mesures d'hygiène, notamment de nettoyage régulier des sols, murs et autres surfaces ;
- 9° Information des travailleurs ;
- 10° Délimitation des zones à risque et utilisation de signaux adéquats d'avertissement et de sécurité, y compris les signaux « défense de fumer », dans les zones où les travailleurs sont exposés ou susceptibles de l'être ;
- 11° Mise en place de dispositifs pour les cas d'urgence susceptibles d'entraîner des expositions anormalement élevées, en particulier lors d'éventuelles ruptures du confinement des systèmes clos ;
- 12° Utilisation de moyens permettant le stockage, la manipulation et le transport sans risque des produits, notamment par l'emploi de récipients hermétiques étiquetés de manière claire, nette et visible ;
- 13° Collecte, stockage et évacuation sûrs des déchets. »

Article R. 4412-71 du code du travail : « Lorsqu'un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction présente d'autres dangers, l'employeur met également en œuvre les mesures appropriées pour supprimer ou réduire les autres risques résultant de l'utilisation de cet agent. »

Article R. 4412-72 du code du travail : « Pour toutes les activités pour lesquelles il existe un risque de contamination par des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, l'employeur prend les mesures appropriées suivantes :

- 1° Veiller à ce que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées ;
- 2° Fournir des vêtements de protection ou tous autres vêtements appropriés, les placer dans un endroit déterminé, les vérifier et les nettoyer, si possible avant et, en tout cas, après chaque utilisation et les réparer ou remplacer s'ils sont défectueux, conformément aux dispositions de l'article R. 4323-95;
- 3° Veiller à ce que les travailleurs ne sortent pas de l'établissement avec les équipements de protection individuelle ou les vêtements de travail. »

Article R. 4412-73 du code du travail : « Lorsque l'entretien des équipements de protection individuelle et des vêtements est assuré à l'extérieur de l'entreprise, le chef de l'entreprise chargé du transport et de l'entretien est informé de l'éventualité et de la nature de la contamination, conformément aux règles de coordination de la prévention prévue à l'article R. 4511-5. »

Article R. 4412-74 du code du travail : « Au vu des résultats de l'évaluation des risques, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les zones où se déroulent les activités révélant un risque pour la santé ou la sécurité ne puissent être accessibles à d'autres travailleurs que ceux qui, en raison de leur travail ou de leur fonction, sont amenés à y pénétrer. »

Article R. 4412-75 du code du travail : « Pour certaines activités telles que l'entretien ou la maintenance des équipements et installations, pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible et à l'égard desquelles toutes les possibilités de prendre d'autres mesures techniques de prévention sont déjà épuisées, l'employeur détermine, après avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des travailleurs et pour assurer leur protection durant ces activités.

L'employeur met à disposition des travailleurs un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire. Il veille à ce qu'ils soient effectivement portés aussi longtemps que l'exposition persiste. Celle-ci ne peut pas être permanente et est limitée pour chaque travailleur au strict nécessaire.

Les mesures appropriées sont prises pour que les zones où se déroulent les activités mentionnées au premier alinéa soient clairement délimitées et signalées et pour que leur accès soit interdit à toute personne non autorisée. »

L'employeur doit procéder de manière régulière au mesurage de l'exposition des salariés à ces agents, et ce, au moins une fois par an. En cas de dépassement de valeur limite d'exposition professionnelle contraignante prévue à l'article R. 4412-149 l'employeur doit arrêter le travail aux postes de travail concernés jusqu'à la mise en œuvre de mesures destinées à assurer la protection des salariés.

Le résultat de ces mesurages est communiqué au médecin du travail et aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Article R. 4412-76 du code du travail : « L'employeur procède de façon régulière au mesurage de l'exposition des travailleurs aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction présents dans l'atmosphère des lieux de travail. Lorsque des valeurs limites d'exposition professionnelle ont été établies, en application des articles R. 4412-149 ou R. 4412-150, pour un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, l'employeur fait procéder à des contrôles techniques par un organisme accrédité dans les conditions prévues aux articles R. 4724-8 à R. 4724-13.

Ces contrôles techniques sont effectués au moins une fois par an et lors de tout changement susceptible d'avoir des conséquences néfastes sur l'exposition des travailleurs. Ils donnent lieu à un rapport, communiqué conformément aux dispositions de l'article R. 4412-79. »

Article R. 4412-77 du code du travail : « En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante prévue à l'article R. 4412-149, l'employeur arrête le travail aux postes de travail concernés, jusqu'à la mise en œuvre des mesures propres à assurer la protection des travailleurs. »

Article R. 4412-149 du code du travail : « Les concentrations des agents chimiques présents dans l'atmosphère des lieux de travail figurant dans le tableau suivant ne doivent pas dépasser, dans la zone de respiration des travailleurs, les valeurs limites d'exposition professionnelle définies ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

DÉNOMINATION	NUMÉRO CE ⁽¹⁾	NUMÉRO CAS ⁽²⁾	VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle				VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle				OBSERVATION	MESURES transitoires
			8 heures ⁽³⁾				Court terme ⁽⁴⁾					
			mg/m ³ ⁽⁵⁾	pm ⁽⁶⁾	fibres par cm ³		mg/m ³	ppm	fibres par cm ³			
Acétate d'isopentyle	204-662-3	123-92-2	270	50			540	100				
Acétate de 2-Méthoxy 1-Ethyléthyle	203-603-9	108-65-6	275	50			550	100		Peau ⁽⁷⁾		
Acétate de 1-Méthylbutyl	210-946-8	626-38-0	270	50			540	100				
Acétate de pentyle	211-047-3	628-63-7	270	50			540	100				
Acétone	200-662-2	67-64-1	1 210	500			2 420	1 000				
Acétonitrile	200-835-2	75-05-8	70	40						Peau ⁽⁷⁾		
Acide chlorhydrique	231-595-7	7647-01-0					7,6	5				
2-aminoéthanol	205-483-3	141-43-5	2,5	1			7,6	3		Peau ⁽⁷⁾		
Ammoniac anhydre	231-635-3	7664-41-7	7	10			14	20				
Azide de sodium	247-852-1	26628-22-8	0,1				0,3			Peau ⁽⁷⁾		
Benzène	200-753-7	71-43-2	3,25	1						Peau ⁽⁷⁾		
Bois (poussières)			1									
Brome	231-778-1	7726-95-6	0,7	0,1								
Butanone	201-159-0	78-93-3	600	200			900	300		Peau ⁽⁷⁾		
Chlore	231-959-5	7782-50-5					1,5	0,5				
Chlorobenzène	203-628-5	108-90-7	23	5			70	15				
Chloroforme	00-663-8	67-66-3	10	2						Peau ⁽⁷⁾		
Chlorure de vinyle mono- mère	200-831-0	75-01-4	2,59	1								
Cumène	202-704-5	98-82-8	100	20			250	0		Peau ⁽⁷⁾		
Cyclohexane	203-806-2	110-82-7	700	200								
Cyclohexanone	203-631-1	108-94-1	40,8	10			81,6	20				

DÉNOMINATION	NUMÉRO CE ⁽¹⁾	NUMÉRO CAS ⁽²⁾	VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle			VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle			OBSERVATION	MESURES transitoires
			8 heures ⁽³⁾			Court terme ⁽⁴⁾				
			mg/m ³ ⁽⁵⁾	pm ⁽⁶⁾	fibres par cm ³	mg/m ³	ppm	fibres par cm ³		
1, 2-Dichlorobenzène	202-425-9	5-50-1	122	20		306	50		Peau ⁽⁷⁾	
N, N-Diméthylacétamide	204-826-4	127-19-5	7,2	2		6	10		Peau ⁽⁷⁾	
Diméthylamine	204-697-4	124-40-3	1,9	1		3,8	2			
Diéthylamine	203-716-3	109-89-7	15	5		30	10			
Ethylamine	200-834-7	75-04-7	9,4	5		28,2	15			
Ethylbenzène	202-849-4	100-41-4	88,4	20		442	100		Peau ⁽⁷⁾	
Fibres céramiques réfrac- taires classées cancéro- gènes					0,1					Valeur limite ⁽³⁾ 0,5 fibre par cm ³ jusqu'au 30 juin 2009
Fluorure d'hydrogène	231-634-8	7664-39-3	1,5	1,8		2,5	3			
n-Heptane	205-563-8	142-82-5	1 668	400		2085	500			
Heptane-2-one	203-767-1	110-43-0	238	50		475	100		Peau ⁽⁷⁾	
Heptane-3-one	203-388-1	106-35-4	95	20						
n-Hexane	203-777-6	110-54-3	72	20						
Méthanol	200-659-6	67-56-1	260	200					Peau ⁽⁷⁾	
2-Méthoxyméthyl éthoxy	252-104-2	34590-94-8	308	50					Peau ⁽⁷⁾	
1-Méthoxypropane- 2-ol	203-539-1	107-98-2	188	50		375	100		Peau ⁽⁷⁾	
4-Méthylpentane 2-one	203-550-1	108-10-1	83	20		208	50			
Morpholine	203-815-1	110-91-8	36	10		72	20			
Oxyde de diéthyle	200-467-2	60-29-7	308	100		616	200			
Pentachlorure de phosphore	233-060-3	10026-13-8	1							
Pentane	203-692-4	109-66-0	3 000	100						
Phénol	203-632-7	108-95-2	78	2		15,6	4		Peau ⁽⁷⁾	
Phosgène	200-870-3	75-44-5	0,08	0,02		0,4	0,1			

DÉNOMINATION	NUMÉRO CE ⁽¹⁾	NUMÉRO CAS ⁽²⁾	VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle			VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle			OBSERVATION	MESURES transitoires
			8 heures ⁽³⁾			Court terme ⁽⁴⁾				
			mg/m ³ ⁽⁵⁾	pm ⁽⁶⁾	fibres par cm ³	mg/m ³	ppm	fibres par cm ³		
Phosphine	232-260-8	7803-51-2	0,14	0,1						
Plomb métallique et ses composés			0,1						Limite pondé- rale définie en	
Silice (poussières alvéolaires de quartz)			0,1							
Silice (poussières alvéolaires de cristobalite)			0,05							
Silice (poussières alvéolaires de tridymite)			0,05							
Sulfotep	222-995-2	3689-24-5	0,1						Peau ⁽⁷⁾	
Tétrahydrofurane	203-726-8	109-99-9	150	50		300	100		Peau ⁽⁷⁾	
Toluène	203-625-9	108-88-3	192	50		384	100		Peau ⁽⁷⁾	
1, 2, 4-Trichlorobenzène	204-428-0	120-82-1	15,1	2		37,8	5		Peau ⁽⁷⁾	
1, 1, 1-Trichloroéthane	200-756-3	71-55-6	555	100		1 110	200			
Triéthylamine	204-469-4	121-44-8	4,2	1		12,6	3		Peau ⁽⁷⁾	
1, 2, 3-Triméthylbenzène	208-394-8	526-73-8	100	20		250	50			
1, 2, 4-Triméthylbenzène	202-436-9	95-63-6	100	20		250	50			
1, 3, 5-triméthylbenzène	203-604-4	108-67-8	100	20		250	50			
m-Xylène	203-576-3	108-38-3	221	50		442	100		Peau ⁽⁷⁾	
o-Xylène	202-422-2	95-47-6	221	50		442	100		Peau ⁽⁷⁾	
p-Xylène	203-396-5	106-42-3	221	50		442	100		Peau ⁽⁷⁾	

DÉNOMINATION	NUMÉRO CE ⁽¹⁾	NUMÉRO CAS ⁽²⁾	VALEUR LIMITE d'exposition professionnelle			OBSERVATION	MESURES transitoires
			8 heures ⁽³⁾				
			mg/m ³ ⁽⁵⁾	pm ⁽⁶⁾	fibres par cm ³		
Xylène : mélange d'iso- mères	215-535-7	1330-20-7	221	50		Peau (7)	
<div>(1) Inventaire européen des substances chimiques existantes (EINECS).</div> <div>(2) Numéro du Chemical Abstract Service (American Chemical Society).</div> <div>(3) Mesurée ou calculée par rapport à une période de référence de 8 heures, moyenne pondérée dans le temps.</div> <div>(4) Valeur limite au-dessus de laquelle il ne doit pas y avoir d'exposition et qui se rapporte à une période de 15 minutes sauf indication contraire.</div> <div>(5) mg/m³ : milligrammes par mètre cube d'air à 20°C et 101.3 kPa (760 mm de mercure).</div> <div>(6) ppm : partie par million en volume dans l'air (ml/m³).</div> <div>(7) La mention « peau » accompagnant la limite d'exposition professionnelle indique la possibilité d'une pénétration cutanée importante.</div>							

Décret n° 97-331 du 10 avril 1977 :

« Article 1^{er} : Les dispositions du présent décret sont applicables, outre les dispositions des articles R. 231-54 à R. 231-55-3 du code du travail, dans les établissements relevant de l'article L. 231-1 du même code, aux lieux de travail où le personnel est exposé à l'inhalation de poussières contenant de la silice libre cristalline, naturelle ou synthétique.

Article 2 : La concentration moyenne en silice cristalline libre des poussières alvéolaires de l'atmosphère inhalée par un travailleur pendant 1 journée de travail de 8 heures ne doit pas dépasser :

0,1 mg/m³ pour le quartz ;

0,05 mg/m³ pour la cristobalite et la tridymite.

Les méthodes de mesure des concentrations moyennes en poussières alvéolaires de silice cristalline sont fixées par un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article 3 : Lorsque l'évaluation des risques, prévue à l'article R. 231-54-1 du code du travail, met en évidence la présence simultanée de poussières alvéolaires contenant de la silice cristalline et d'autres poussières alvéolaires non silicogènes, la valeur limite d'exposition correspondant au mélange est fixée par la formule suivante :

$$Cns/Vns + Cq/0,1 + Cc/0,05 + Ct/0,05 \leq 1$$

Dans cette formule :

Cns représente la concentration en poussières alvéolaires non silicogènes en mg/m³, ce qui correspond à la différence entre la concentration total des poussières alvéolaires et la somme des concentrations correspondant aux silices cristallines ;

Vns est la valeur limite moyenne de concentration en poussières alvéolaires non silicogènes, en mg/m³, admise sur 8 heures et telle que définie par l'article R. 232-5-5 du code du travail ;

Cq = concentration en quartz en mg/m³ ;

Cc = concentration en cristobalite en mg/m³ ;

Ct = concentration en tridymite en mg/m³.

Les chiffres de 0,1 et 0,05 représentent les valeurs limites correspondantes, telles que fixées à l'article 2.

Article 4 : Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à l'inhalation de poussières de silice cristalline sans avoir bénéficié, préalablement à cette affectation, d'un examen médical donnant lieu à un avis d'aptitude médicale délivré par un médecin du travail.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe les modalités de la surveillance médicale spéciale prévue aux articles R. 241-48 et R. 241-50 du code du travail et à l'article 32 du décret du 11 mai 1982 susvisé.

Article 5 : Les contrôles d'empoussièrement nécessaires à l'application du présent décret dans chacun des établissements mentionnés à l'article 1^{er} devront être réalisés une première fois dans un délai de 6 mois à compter de la publication du présent décret.

Le respect des valeurs limites définies aux articles 2 et 3 ci-dessus devra être effectif à compter du 1^{er} juillet 1998.

Article 6 : Le décret n° 50-1289 du 16 octobre 1950 modifié relatif à la prévention de la silicose professionnelle est abrogé.

Article 7 : Le ministre du travail et des affaires sociales et le ministre de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française. »

Article R. 4412-78 du code du travail : « En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle indicative prévue à l'article R. 4412-150, l'employeur procède à l'évaluation des risques afin de déterminer des mesures de prévention et de protection adaptées. »

Article R. 4412-79 du code du travail : « Les résultats des mesurages et les rapports de contrôle technique sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. »

Article R. 4412-80 du code du travail : « Les mesurages et les contrôles techniques opérés en application du présent paragraphe doivent respecter les modalités et les méthodes fixées en application de l'article R. 4412-151. »

Les dispositions des articles R. 4412-17 et R. 4412-18 sur la protection des salariés contre les risques provoqués par les agents chimiques s'appliquent également (Cf. *supra*).

Les installations et appareils de protection collective doivent être vérifiés régulièrement selon les dispositions des articles R. 4412-23 et suivants (Cf. *supra*).

En cas d'incident ou d'accident pouvant entraîner une exposition anormale à ces agents, l'employeur doit respecter la disposition des articles R. 4412-33 et suivants (Cf. *supra*). En outre, les accès à la zone de réparation sont limités.

Article R. 4412-83 du code du travail : « En cas d'incident ou d'accident susceptible d'entraîner une exposition anormale à des agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, seuls les travailleurs indispensables pour l'exécution des réparations et d'autres travaux nécessaires sont autorisés à travailler dans la zone affectée jusqu'au rétablissement de la situation normale et tant que les causes de l'exposition anormale ne sont pas éliminées. »

Article R. 4412-84 du code du travail : « L'employeur met à la disposition des travailleurs autorisés à travailler dans la zone affectée par l'incident ou l'accident un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire. Il veille à ce qu'ils soient effectivement portés. »

Article R. 4412-85 du code du travail : « Afin de maintenir ou restaurer les conditions de salubrité dans la zone affectée, l'élimination des agents est réalisée de telle sorte qu'elle ne crée pas de nouveaux risques pour les travailleurs de l'établissement ou l'environnement de ce même établissement. »

En cas de dépassement d'une valeur limite biologique constatée par la médecine du travail, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention et procéder à une évaluation des risques et à certains contrôles.

L'employeur doit informer les salariés de la présence de ces agents dans l'installation. Si un risque pour la santé est constaté, il doit tenir à leur disposition et à celle du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, un certain nombre d'informations. Il doit en outre organiser, en liaison avec le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, et le médecin du travail une formation à la sécurité, à destination des salariés concernés.

Il doit également avertir les salariés, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, et le médecin du travail, des expositions anormales.

Article R. 4412-86 du code du travail : « Si les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs exposés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel des informations appropriées sur :

- 1° Les activités ou les procédés industriels mis en œuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sont utilisés ;

- 2° Les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou préparations qui contiennent des agents cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- 3° Le nombre de travailleurs exposés ;
- 4° Les mesures de prévention prises ;
- 5° Le type d'équipement de protection à utiliser ;
- 6° La nature et le degré de l'exposition, notamment sa durée ;
- 7° Les cas de substitution par un autre produit. »

Article R. 4412-87 du code du travail : « L'employeur organise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, l'information et la formation à la sécurité des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Cette information et cette formation concernent, notamment :

- 1° Les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac ;
- 2° Les précautions à prendre pour prévenir l'exposition ;
- 3° Les prescriptions en matière d'hygiène ;
- 4° Le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection ;
- 5° Les mesures à prendre par les travailleurs, notamment par le personnel d'intervention, pour la prévention d'incidents et en cas d'incident. »

Article R. 4412-88 du code du travail : « L'information et la formation à la sécurité sont adaptées à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux. Elles sont répétées régulièrement. Elles favorisent une application des règles de prévention adaptée à l'évolution des connaissances et des techniques. »

Article R. 4412-89 du code du travail : « L'information des travailleurs porte sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition aux substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement.

Elle sensibilise les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et les informe sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits prévus respectivement aux articles L. 1225-7 et D. 4152-10. »

Article R. 4412-90 du code du travail : « L'employeur informe les travailleurs de la présence d'agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction dans les installations.

Il veille à ce que les récipients annexes qui contiennent de tels agents soient étiquetés de manière claire et lisible. Le danger est signalé par tout moyen approprié. »

Article R. 4412-91 du code du travail : « Les travailleurs et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel doivent pouvoir vérifier que les dispositions de la présente section sont appliquées, notamment en ce qui concerne :

- 1° Les conséquences sur la santé et la sécurité des choix et de l'utilisation des vêtements et équipements de protection ;
- 2° Les mesures prises pour les activités susceptibles d'augmenter sensiblement l'exposition mentionnées au premier alinéa de l'article R. 4412-75. »

Article R. 4412-92 du code du travail : « Les travailleurs et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le médecin du travail, sont informés le plus rapidement possible des expositions anormales, y compris celles mentionnées à l'article R. 4412-75, de leurs causes et des mesures prises ou à prendre pour y remédier. »

Article R. 4412-93 du code du travail : « Les informations prévues à l'article R. 4412-86 sont tenues à la disposition du médecin du travail, de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. »

L'employeur doit également tenir une notice de poste pour chacun des postes de travail, exposant les salariés à ces agents, selon les dispositions de l'article R. 4412-39.

Les salariés concernés ont le même suivi médical que celui prévu pour les salariés exposés aux agents chimiques selon l'article R. 4412-3 (cf. articles R. 4412-44 et R. 4412-57).

Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 44161-1 :

Il s'agit d'activités réalisées dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Elles concernent notamment tous les travaux pouvant s'effectuer sous l'eau (scaphandrier, police subaquatique, etc.), des travaux s'effectuant sous terre (travail dans les tunnels) ou dans certains locaux où la pression a été artificiellement augmentée (caissons, enceintes de confinement des réacteurs nucléaires, etc.) milieu hyperbare utilisé pour certains travaux médicaux).

Ces types de travaux peuvent entraîner des atrophies musculaires, des nécroses osseuses de l'épaule, de la hanche ou du genou, des déformations du tympan.

Article R. 4461-1 du code du travail : « Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :

- 1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;
- 2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense. »

Ce sont des travaux également très réglementés par le code du travail qui implique notamment :

– Des mentions particulières dans le document unique :

Article R. 4461-3 : « Dans le cadre de l'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-1, l'employeur consigne en particulier les éléments suivants dans le document unique d'évaluation :

- 1° Le niveau, le type et la durée d'exposition au risque hyperbare des travailleurs ;
- 2° L'incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs exposés à ce risque ;
- 3° L'incidence sur la santé et la sécurité des autres risques liés aux interventions et leurs interactions avec le risque hyperbare ;
- 4° Les variables d'environnement tels que les courants, la météorologie, la température, la turbidité et tout autre élément ayant une incidence sur les conditions d'intervention ;
- 5° Les caractéristiques techniques des équipements de travail ;
- 6° Les recommandations spécifiques du médecin du travail concernant la surveillance de la santé des travailleurs. »

– La désignation d'un conseiller hyperbare :

Article R. 4461-4 : « I. – L'employeur désigne une personne chargée d'assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare. Sous la responsabilité de l'employeur, ce conseiller participe notamment :

- 1° A l'évaluation des risques prévue à l'article R. 4461-3 ;
- 2° A la mise en œuvre de toutes les mesures propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare ;
- 3° A l'amélioration continue de la prévention des risques à partir de l'analyse des situations de travail.

II. – Ne peut être désigné en qualité de conseiller à la prévention hyperbare que le travailleur titulaire du certificat prévu au II de l'article R. 4461-27.

La durée de validité de ce certificat ainsi que les conditions de son renouvellement sont fixées par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-30.

III. – Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut occuper cette fonction à la condition d'être titulaire du certificat mentionné au II ci-dessus. »

Article R.4461-5 : « L'employeur porte à la connaissance de chaque travailleur amené à intervenir en milieu hyperbare le nom et les coordonnées du conseiller à la prévention hyperbare mentionné à l'article R. 4461-4. »

– L'établissement d'un manuel de sécurité hyperbare, soumis à l'avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, est mis à la disposition des salariés, du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Article R. 4461-7 : « L'employeur établit, pour chacun de ses établissements, un manuel de sécurité hyperbare, en tenant compte des résultats de l'évaluation des risques consignés dans le document unique prévu à l'article R. 4461-3.

Ce manuel précise notamment :

- 1° Les fonctions, compétences et les rôles respectifs des différentes catégories de travailleurs intervenant lors des opérations ;
- 2° Les équipements requis selon les méthodes d'intervention employées par l'entreprise et les vérifications devant être effectuées avant leur mise en œuvre ;
- 3° Les règles de sécurité à observer au cours des différents types d'opérations ainsi que celles à respecter préalablement et ultérieurement à ces opérations, en particulier dans les déplacements entraînant des modifications de pression ayant des conséquences sur la santé et en cas d'intervention dans les conditions mentionnées à l'article R. 4461-49 ;
- 4° Les éléments devant être pris en compte par les travailleurs lors du déroulement des opérations tels que les caractéristiques des lieux, les variables d'environnement, les interférences avec d'autres opérations, la pression relative ;
- 5° Les méthodes d'intervention et d'exécution des travaux ;
- 6° Les procédures d'alerte et d'urgence, les moyens de secours extérieurs à mobiliser, les moyens de recompression disponibles et leur localisation. »

Article R. 4461-8 : « Le manuel de sécurité hyperbare, établi en liaison avec le conseiller à la prévention hyperbare, est soumis à l'avis préalable du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il est mis à jour périodiquement notamment à l'occasion de toute modification importante des conditions d'intervention ou d'exécution de travaux. »

Article R. 4461-9 : « L'employeur remet un exemplaire du manuel de sécurité hyperbare au conseiller à la prévention hyperbare qui veille à la disponibilité de ce manuel sur le site d'intervention ou de travaux.

L'employeur le tient à la disposition des travailleurs et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. A bord des navires, le manuel de sécurité hyperbare est également tenu à la disposition des délégués de bord mentionnés à l'article L. 5543-2 du code des transports. »

– L'établissement d'une « notice de poste » informant le salarié des risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire.

Article R. 4461-10 : « L'employeur établit, sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque poste de travail et mentionnée à l'article R. 4461-3, une notice de poste remise à chaque travailleur afin de l'informer sur les risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire. Cette notice, tenue à jour, rappelle les règles d'hygiène et de sécurité applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des mesures de protection collective ou des équipements de protection individuelle. »

– La transmission des consignes applicables à l'établissement en matière de prévention des risques hyperbares aux entreprises extérieures :

Article R. 4461-11 : « Lorsque le chef de l'entreprise utilisatrice fait intervenir une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant, il assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles prises par le chef de l'entreprise extérieure ou le travailleur indépendant, conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants.

Il transmet les consignes particulières applicables à l'établissement en matière de prévention du risque hyperbare aux chefs des entreprises extérieures ou aux travailleurs indépendants auxquels il fait appel. Il leur remet notamment le manuel de sécurité hyperbare applicable à l'établissement au sein duquel ils sont appelés à intervenir. Chaque chef d'entreprise est responsable, chacun en ce qui le concerne, de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie, notamment de la fourniture, de l'entretien et du contrôle des appareils et mesures de protection collective et des équipements de protection individuelle. Des accords peuvent être conclus entre le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures ou les travailleurs indépendants concernant les modalités de mise à disposition des moyens de protection collective, des appareils et des équipements de protection individuelle, ainsi que des gaz respiratoires. »

– L'établissement d'une fiche de sécurité pour chacune des interventions en milieu hyperbare :

Article R. 4461-12 : « L'employeur s'assure de l'adéquation des qualifications et de l'aptitude médicale de chaque travailleur avec la fonction qu'il lui a confiée. »

Article R. 4461-13 : « Sur le site d'intervention ou de travaux hyperbares, pour chaque intervention à des fins de travaux ou à d'autres fins, l'employeur établit une fiche de sécurité sur laquelle il indique :

1° La date et le lieu de l'intervention ou des travaux ;

2° L'identité des travailleurs concernés ainsi que leur fonction et, s'il s'agit de travailleurs indépendants ou de salariés d'une entreprise extérieure, l'identification de celle-ci ;

3° Les paramètres relatifs à l'intervention ou aux travaux, notamment les durées d'exposition et les pressions relatives ;

4° Les mélanges utilisés.

Un modèle de ce document est intégré dans le manuel de sécurité hyperbare. »

– La nécessité d'être titulaire d'un certificat d'aptitude à l'hyperbare, délivré à l'issue d'une formation réalisée par un organisme habilité :

Article R. 4461-27 : « I. – Seuls peuvent intervenir en milieu hyperbare les travailleurs titulaires d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie délivré à l'issue d'une formation dispensée dans les conditions prévues par la présente section.

II. – Seuls peuvent exercer les fonctions de conseiller à la prévention hyperbare les travailleurs titulaires du certificat mentionné à l'article R. 4461-4 délivré à l'issue d'une formation dispensée dans les conditions prévues par la présente section.

III. – La durée de validité de ces certificats ainsi que les modalités et conditions de leur renouvellement sont fixées par les arrêtés prévus à l'article R. 4461-30.

L'obligation de détention de ces certificats n'est pas applicable aux travailleurs qui justifient une formation acquise de façon prépondérante dans l'Union, ou d'un diplôme, certificat ou autre titre délivré dans un Etat membre de l'Union européenne, ou délivré par une autorité d'un pays tiers, à condition que soit fournie une attestation de l'autorité compétente de l'Etat membre qui a reconnu le titre, certificat ou un autre titre attestant de la formation et de la qualification de cette personne par une autorité ou d'une formation acquise remplissant les mêmes objectifs pédagogiques que ceux figurant au I du R. 4461-30. »

Les interventions et travaux en milieu hyperbare ne peuvent pas être effectués par une personne seule sans surveillance. L'équipe d'intervention doit être au moins composée de deux personnes (un opérateur et un surveillant qui veille à la sécurité de l'intervenant).

Pour les travaux mentionnés au 1° de l'article R. 4461-1, l'équipe doit être au moins constituée de 3 personnes, devant remplir 5 fonctions précisément indiquées.

Article R. 4461-45 : « Les équipes réalisant des travaux en milieu hyperbare, mentionnés au 1° de l'article R. 4461-1, sont constituées d'au moins 3 personnes entre lesquelles sont réparties les 5 fonctions suivantes :

- 1° Un opérateur intervenant en milieu hyperbare, titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie mentionné à l'article R. 4461-27 ;
- 2° Un aide opérateur chargé de l'environnement de travail de l'opérateur, titulaire du certificat d'aptitude à l'hyperbarie mentionné à l'article R. 4461-27 ;
- 3° Un opérateur de secours chargé, en cas de situation anormale de travail, de prêter assistance à l'opérateur intervenant en milieu hyperbare ;
- 4° Un surveillant qui veille à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare à partir d'un lieu adapté soumis à la pression atmosphérique locale et regroupant les moyens de communication, d'alerte et de secours et chargé notamment de la gestion des paramètres du milieu hyperbare et de la communication avec l'opérateur ;
- 5° Un chef d'opération hyperbare chargé, sous la responsabilité de l'employeur, de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de prévention des risques prévues dans le manuel de sécurité hyperbare sur le site et de la coordination de l'équipe. Il s'assure que les méthodes et conditions d'intervention sont consignées sur le livret individuel hyperbare de chaque travailleur. »

Températures extrêmes :

C'est le facteur le moins encadré juridiquement. En effet, le code du travail ne donne aucune indication de température aussi bien minimale que maximale.

Selon l'article R. 4223-13 du code du travail l'employeur doit veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit fonctionner de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère. Mais aucune valeur n'est précisée. Il y a néanmoins une norme NF X35.102, qui fixe la température souhaitable dans les locaux fermés entre 22°C et 25°C.

L'article R. 4223-15 de son côté précise : « L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries. »

On peut également citer l'article R. 4213-7 : « Les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. »

Et l'article R. 4225-1 qui précise que les postes de travail extérieurs doivent être protégés contre les conditions atmosphériques.

Mais aucun de ces textes ne quantifie ces températures extrêmes.

Selon l'enquête SUMER, 20,7% des salariés sont exposés à des nuisances thermiques. Sont principalement concernés les salariés :

- de l'hôtellerie ;
- de la restauration ;
- des industries agricoles ;
- des industries alimentaires ;

– de la métallurgie.

Les risques au niveau de la santé d'une exposition à des chaleurs extrêmes sont nombreux (hypothermie, fièvre thermique). Cette exposition entraîne également des troubles musculosquelettiques.

Bruit

L'enquête SUMER indique que 31,9 % des salariés sont exposés au bruit.

Les valeurs limite d'exposition au bruit sont fixées dans le tableau résultant du décret du 12 mai 2007 (art. R. 4431-2).

Article R. 4431-2 : « Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant une action de prévention sont fixées dans le tableau suivant :

VALEURS D'EXPOSITION	NIVEAU D'EXPOSITION
1° Valeurs limites d'exposition	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C)
2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4434-3, au 2° de l'article R. 4434-7, et à l'article R. 4435-1	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C)
3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention prévue au 1° de l'article R. 4434-7 et aux articles R. 4435-2 et R. 4436-1	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau

L'employeur doit prendre toute mesure de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit, par différents moyens énumérés par l'article R. 4434-1.

Article R. 4434-1 du code du travail : « La réduction des risques d'exposition au bruit se fonde sur notamment :

- 1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition au bruit ou nécessitant une exposition moindre ;
- 2° Le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à accomplir, le moins de bruit possible ;
- 3° Dans le cas d'équipements de travail utilisés à l'extérieur des bâtiments, la possibilité de mettre à la disposition des travailleurs des matériels conformes aux dispositions prises en application du décret n° 95-79 du 23 janvier 1995 concernant la lutte contre le bruit et relatif aux objets bruyants et aux dispositifs d'insonorisation ;
- 4° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- 5° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement les équipements de travail en vue de réduire au minimum leur exposition au bruit ;
- 6° Des moyens techniques pour réduire le bruit aérien en agissant sur son émission, sa propagation, sa réflexion, tels que réduction à la source, écrans, capotages, correction acoustique du local ;
- 7° Des moyens techniques pour réduire le bruit de structure, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation ;
- 8° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;
- 9° La réduction de l'exposition au bruit par une meilleure organisation du travail, en limitant la durée et l'intensité de l'exposition et en organisant convenablement les horaires de travail, en prévoyant notamment des périodes de repos. »

Il doit également évaluer ces risques à intervalles appropriés.

Article R. 4433-2 du code du travail : « L'évaluation des niveaux de bruit et, si nécessaire, leur mesurage sont planifiés et réalisés par des personnes compétentes, avec le concours, le cas échéant, du service de santé au travail.

Ils sont réalisés à des intervalles appropriés, notamment lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruit.

En cas de mesurage, celui-ci est renouvelé au moins tous les 5 ans. »

Les résultats de l'évaluation et de mesurage doivent être conservés pendant 10 ans. Ils sont communiqués au médecin du travail, en vue de la conservation dans le dossier médical des travailleurs exposés, et sont tenus à la disposition du CHSCT et des délégués du personnel.

Article R. 4433-4 du code du travail : « Les résultats des mesurages sont communiqués au médecin du travail en vue de leur conservation avec le dossier médical des travailleurs exposés.

Ils sont tenus à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués du personnel.

Ils sont également tenus, sur leur demande, à la disposition de l'inspection du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1. »

Lorsque les résultats de cette évaluation mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des salariés, l'employeur doit définir les mesures à prendre, après consultation du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

En cas d'impossibilité d'éviter de tels risques dus à l'exposition au bruit, par d'autres moyens, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés concernés des protecteurs auditifs individuels.

Article R. 4434-7 du code du travail : « En cas d'impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes :

- 1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ;
- 2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° de l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés. »

Article R. 4434-8 du code du travail : « Les protecteurs auditifs individuels sont choisis de façon à éliminer le risque pour l'ouïe ou à le réduire le plus possible.

Ils sont choisis après avis des travailleurs intéressés, du médecin du travail et, éventuellement, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1. »

Article R. 4434-9 du code du travail : « L'employeur vérifie l'efficacité des mesures prises en application du présent chapitre. »

Les salariés exposés à des niveaux de bruit supérieurs à ceux indiqués à l'article R. 4431-2 bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, ayant pour objectif « le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive ». Si le médecin du travail constate une altération de l'audition susceptible de résulter d'une exposition au bruit sur le lieu de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires, y compris l'éventuelle affectation du salarié à un autre poste ne comportant plus de risque d'exposition.

Article R. 4435-1 du code du travail : « Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à des niveaux de bruit supérieurs aux valeurs d'exposition supérieures définies au 2° de l'article R. 4431-2.

Cette surveillance a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive. » (*Abrogé le 1^{er} juillet 2012.*)

Article R. 4435-2 du code du travail : « Un travailleur dont l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2 bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif. Cet examen a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive, lorsque l'évaluation et les mesurages prévus à l'article R. 4433-1 révèlent un risque pour la santé du travailleur. »

Article R. 4435-3 du code du travail : « Lorsque la surveillance de la fonction auditive fait apparaître qu'un travailleur souffre d'une altération identifiable de l'ouïe, le médecin du travail apprécie le lien entre cette altération et une exposition au bruit sur le lieu de travail. Le travailleur est informé par le médecin du travail du résultat et de l'interprétation des examens médicaux dont il a bénéficié. »

Article R. 4435-4 du code du travail : « Lorsqu'une altération de l'ouïe est susceptible de résulter d'une exposition au bruit sur le lieu de travail, l'employeur :

- 1° Revoit en conséquence l'évaluation des risques, réalisée conformément au chapitre III ;
- 2° Complète ou modifie les mesures prévues pour supprimer ou réduire les risques conformément aux chapitres IV et V ;
- 3° Tient compte de l'avis du médecin du travail pour la mise en œuvre de toute mesure jugée nécessaire pour supprimer ou réduire les risques conformément aux chapitres IV et V, y compris l'éventuelle affectation du travailleur à un autre poste ne comportant plus de risque d'exposition.

Dans ce cas, le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les autres travailleurs ayant subi une exposition semblable. »

Les salariés exposés à un niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs indiquées à l'article R. 4431-2, doivent recevoir une information et une formation dont le contenu est précisé par l'article R. 4436-1.

Article R. 4436-1 du code du travail : « Lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés sur leur lieu de travail à un niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs d'exposition inférieures, définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.

Ces informations et cette formation portent, notamment sur :

- 1° La nature de ce type de risque ;
- 2° Les mesures prises en application des chapitres IV et V, et, en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition, de l'article R. 4434-6 en vue de supprimer ou de réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit, y compris les circonstances dans lesquelles les mesures s'appliquent ;
- 3° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées au chapitre premier ;
- 4° Les résultats des évaluations et des mesurages du bruit réalisés en application du chapitre III, accompagnés d'une explication relative à leur signification et aux risques potentiels ;
- 5° L'utilisation correcte des protecteurs auditifs individuels ;
- 6° L'utilité et la façon de dépister et de signaler des symptômes d'altération de l'ouïe ;
- 7° Les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à une surveillance médicale renforcée ;
- 8° Les pratiques professionnelles sûres, afin de réduire au minimum l'exposition au bruit. »

Travail de nuit

On sait que sauf accord, le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures, sauf pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, où il se situe, toujours sauf accord, entre 24 heures et 7 heures.

L'article L. 3122-31 du code du travail définit ainsi le travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;
- 2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

Pour le législateur, le travail de nuit doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection et de santé du travailleur.

Article L. 3122-32 du code du travail : « Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. »

Les salariés de nuit doivent bénéficier de contreparties sous forme de repos compensatoires et le cas échéant sous forme de compensation salariale (voir art. L. 3122-39).

Ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière :

Article L. 3122-42 du code du travail : « Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en conseil d'Etat. »

Si son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié est transféré, à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour.

Article L. 3122-45 du code du travail : « Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que de l'article L. 4624-1. »

De même les salariés enceintes ou venant d'accoucher bénéficient des mesures protectrices.

Article L. 1225-9 du code du travail : « La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. »

Le travail de nuit génère des troubles du sommeil, nutritionnels, gastro-intestinaux et neuropsychiques (fatigue, anxiété, dépression).

Les effets à long terme sont plus difficiles à prouver, du fait que souvent les salariés travaillant la nuit sont plus résistants que la moyenne. Néanmoins, certaines études, montrent une tendance forte aux risques cardio-vasculaires, à l'hypertension artérielle, au surpoids, etc.

Travail en équipes successives

Le travail en équipe, qu'il soit en continu, ou en semi-continu, comporte les mêmes risques pour la santé des salariés que le travail de nuit.

Travail répétitif

Celui-ci est caractérisé par la répétition d'un même geste à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

On pense principalement au travail à la chaîne. D'après l'enquête SUMER, 16,9 % des salariés, devraient travailler en répétant le même geste ou la même série de gestes à une cadence élevée.

L'article L. 4121-2 du code du travail dans son point 4 indique parmi les principes généraux des préventions, celui « d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.

Les conséquences sur la santé du travail à la chaîne sont principalement les troubles musculo-squelettiques et la pathologie de l'épaule.

5.4. *Etablissement de la fiche d'exposition*

L'établissement de la fiche d'exposition concerne toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et quel que soit le nombre de salariés exposé, à un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilité retenus par le législateur. S'il n'y a qu'un seul salarié connaissant cette situation, une fiche devra être établie par ce seul salarié.

Article L. 4121-3, alinéa 1 du code du travail : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. »

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 25 JUIN 2012

RELATIF AU FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1251148M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La CFTC CMTE ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant sur les forfaits en jours. Le forfait en jours permet une comptabilisation du temps en jours et non plus en heures pour un certain nombre de salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

La branche de la maroquinerie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le chef d'entreprise qui propose des forfaits en jours à ses salariés.

A. – Champ d'application

Cet accord ne s'applique qu'aux entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise en cours de validité sur ce sujet à la date de signature du présent accord.

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;

- articles de sellerie automobile/marine ;
- attachés-cases, pilotes-cases ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montres ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-cases...

Cette liste est non exhaustive.

B. – Forfait en jours

Principe

Le forfait en jours est institué afin de prendre en compte l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour des salariés qui de fait ne peuvent être soumis à un horaire collectif.

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié, qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

En application des principes du lissage de la rémunération, la rémunération mensuelle brute versée aux bénéficiaires du forfait en jours est indépendante du nombre de jours travaillés.

Bénéficiaires du forfait en jours

En application de l'article L. 3121-43 du code du travail, cet aménagement peut concerner :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabi-

lités qui leur sont confiées et dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 5 pour les techniciens et agents de maîtrise et au niveau 4 pour les cadres de la convention collective des industries de la maroquinerie.

Il convient de préciser que les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ne sont pas assujettis à ces dispositions.

Modalités

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent article voient leur durée du travail calculée sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle.

Conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 3121-44 du code du travail), le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours au maximum.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours de congés payés et de jours fériés tombant un jour non ouvré dans l'année.

Un prorata sera donc effectué pour une période annuelle incomplète (entrées ou sorties en cours d'année).

Prise des jours de repos

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées en tenant compte des contraintes de service.

Les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif via un document de contrôle émis par l'employeur pour comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés en convention de forfait.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours de repos non pris seront payés sur la base du salaire journalier perçu par le salarié le mois précédant son départ effectif.

C. – Suivi

Le salarié autonome concerné bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la rémunération de l'intéressé.

Lors de l'entretien périodique, le supérieur hiérarchique devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos et/ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé que, en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes et déterminer les mesures à prendre éventuellement.

L'amplitude et la charge de travail du salarié autonome concerné devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

D. – Validité

Le présent accord à durée indéterminée s'appliquera à compter de sa signature.

E. – Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au forfait jour, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois.

G. – Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1604. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Rouen et Dieppe)
(29 mai 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)

(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,
Journal officiel du 30 octobre 1991)

ACCORD DU 10 JUILLET 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251131M

IDCC : 1604

Entre :

L'UIMM Rouen-Dieppe,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métaux de Normandie ;

L'USM CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« ANNEXE II

Appointements minimaux garantis

1. Principes

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunération propres à chaque entreprise le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

2. Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2012 sont réglées par les barèmes ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes.

Barème des REAG pour 2012

(En euros.)

COEFFICIENT	REAG
140	17 015
145	17 058
155	17 101
170	17 237
180	17 582
190	18 147
215	19 294
225	20 014
240	21 288
255	22 061
270	23 205
285	24 487
305	25 919
335	28 421
365	30 908
395	33 410

3. Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des majorations d'incommodité définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs du barème seront calculées *pro rata temporis*. »

Article 2

Prime et ancienneté

1. Principe

Les dispositions du 2 « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 2. Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1^{er} août 2012, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,27 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier. »

3. Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2 ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

Article 3

Indemnité de panier

Le premier alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 7,92 € à compter du 1^{er} août 2012. »

Article 4

Indemnité de transport

Le premier alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à 3 kilomètres. A dater du 1^{er} août 2012, son montant est de 25,81 € par mois. Il est porté à 34,82 € par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à

5 kilomètres, à 44,66 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 10 kilomètres, à 58,90 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 20 kilomètres. »

Article 5

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 10 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème ancienneté au 1^{er} août 2012

Base mensuelle : 151,67 heures (35 heures de travail effectif hebdomadaires).

Valeur du point : 5,27 €.

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

(En euros.)

COEF.	ANCIENNÉTÉ													
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
140	23,24	30,99	38,73	46,48	54,23	61,98	69,72	77,47	85,22	92,96	100,71	108,46	116,20	
145	24,07	32,09	40,12	48,14	56,17	64,19	72,21	80,24	88,26	96,28	104,31	112,33	120,35	
155	25,73	34,31	42,88	51,46	60,04	68,62	77,19	85,77	94,35	102,92	111,50	120,08	128,65	
170	28,22	37,63	47,03	56,44	65,85	75,26	84,66	94,07	103,48	112,88	122,29	131,70	141,10	
190	31,54	42,05	52,57	63,08	73,60	84,11	94,62	105,14	115,65	126,16	136,68	147,19	157,70	
215	35,69	47,59	59,49	71,38	83,28	95,18	107,07	118,97	130,87	142,76	154,66	166,56	178,46	
240	39,84	53,12	66,40	79,68	92,96	106,24	119,52	132,80	146,08	159,36	172,65	185,93	199,21	
255	42,33	56,44	70,55	84,66	98,77	112,88	126,99	141,10	155,21	169,33	183,44	197,55	211,66	
270	44,82	59,76	74,70	89,64	104,58	119,52	134,46	149,40	164,34	179,29	194,23	209,17	224,11	
285	47,31	63,08	78,85	94,62	110,39	126,16	141,93	157,70	173,48	189,25	205,02	220,79	236,56	

Agents de maîtrise d'atelier seulement (y compris la majoration de 7 %)

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ												
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
215	36,37	48,49	60,62	72,74	84,87	96,99	109,11	121,24	133,36	145,48	157,61	169,73	181,85
240	40,60	54,13	67,67	81,20	94,73	108,27	121,80	135,33	148,87	162,40	175,93	189,47	203,00
255	43,14	57,52	71,90	86,28	100,65	115,03	129,41	143,79	158,17	172,55	186,93	201,31	215,69
285	48,21	64,28	80,35	96,43	112,50	128,57	144,64	160,71	176,78	192,85	208,92	224,99	241,06
305	51,60	68,79	85,99	103,19	120,39	137,59	154,79	171,99	189,19	206,38	223,58	240,78	257,98
335	56,67	75,56	94,45	113,34	132,23	151,12	170,01	188,90	207,79	226,68	245,57	264,46	283,35
365	61,75	82,33	102,91	123,49	144,07	164,66	185,24	205,82	226,40	246,98	267,57	288,15	308,73
395	66,82	89,09	111,37	133,64	155,92	178,19	200,46	222,74	245,01	267,28	289,56	311,83	334,10

Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)

(En euros.)

COEF.:	ANCIENNETÉ												
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	22,13	29,51	36,89	44,27	51,65	59,02	66,40	73,78	81,16	88,54	95,91	103,29	110,67
145	22,92	30,57	38,21	45,85	53,49	61,13	68,77	76,42	84,06	91,70	99,34	106,98	114,62
155	24,51	32,67	40,84	49,01	57,18	65,35	73,52	81,69	89,85	98,02	106,19	114,36	122,53
170	26,88	35,84	44,80	53,75	62,71	71,67	80,63	89,59	98,55	107,51	116,47	125,43	134,39
180	28,46	37,94	47,43	56,92	66,40	75,89	85,37	94,86	104,35	113,83	123,32	132,80	142,29
190	30,04	40,05	50,07	60,08	70,09	80,10	90,12	100,13	110,14	120,16	130,17	140,18	150,20
215	33,99	45,32	56,65	67,98	79,31	90,64	101,97	113,31	124,64	135,97	147,30	158,63	169,96

COEF:	ANCIENNETÉ												
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
225	35,57	47,43	59,29	71,15	83,00	94,86	106,72	118,58	130,43	142,29	154,15	166,01	177,86
240	37,94	50,59	63,24	75,89	88,54	101,18	113,83	126,48	139,13	151,78	164,42	177,07	189,72
255	40,32	53,75	67,19	80,63	94,07	107,51	120,95	134,39	147,82	161,26	174,70	188,14	201,58
270	42,69	56,92	71,15	85,37	99,60	113,83	128,06	142,29	156,52	170,75	184,98	199,21	213,44
285	45,06	60,08	75,10	90,12	105,14	120,16	135,18	150,20	165,21	180,23	195,25	210,27	225,29
305	48,22	64,29	80,37	96,44	112,51	128,59	144,66	160,74	176,81	192,88	208,96	225,03	241,10
335	52,96	70,62	88,27	105,93	123,58	141,24	158,89	176,55	194,20	211,85	229,51	247,16	264,82
365	57,71	76,94	96,18	115,41	134,65	153,88	173,12	192,36	211,59	230,83	250,06	269,30	288,53
395	62,45	83,27	104,08	124,90	145,72	166,53	187,35	208,17	228,98	249,80	270,61	291,43	312,25

Convention collective départementale

IDCC : 930. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**
(Sarthe)
(8 mars 1977)

(Etendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

ACCORD DU 13 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1251140M
IDCC : 930

Entre :

L'UIMM de la Sarthe,

D'une part, et

La CFDT métallurgie ;

La FM CFE-CGC,

D'autre part.

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, sont fixées à compter de l'année 2012 sur la base du barème suivant :

Base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	16 962
	2	145	16 962
	3	155	16 983
II	1	170	17 018
	2	180	17 078
	3	190	17 488

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
III	1	215	18 236
	2	225	18 859
	3	240	19 430
IV	1	255	20 173
	2	270	21 148
	3	285	22 121
V	1	305	24 062
	2	335	26 213
	3	365	28 685
		395	30 994

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14 A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, est fixée comme suit : 4,73 € à compter du 1^{er} janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

TITRE III

INDEMNITÉ DE PANIER

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,55 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

TITRE IV

PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 13 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,73 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADM. Techniciens colonne 1	OUVRIERS + 5 % sur colonne 1 (*)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier + 7 % sur colonne 1 (*)
I	1	140	662,20	$662,20 + 33,11 = 695,31$	
	2	145	685,85	$685,85 + 34,29 = 720,14$	
	3	155	733,15	$733,15 + 36,66 = 769,81$	
II	1	170	804,10	$804,10 + 40,21 = 844,31$	
	2	180	851,40		
	3	190	898,70	$898,70 + 44,94 = 943,64$	
III	1	215	1 016,95	$1 016,95 + 50,85 = 1 067,80$	$1 016,95 + 71,19 = 1 088,14$
	2	225	1 064,25		
	3	240	1 135,20	$1 135,20 + 56,76 = 1 191,96$	$1 135,20 + 79,46 = 1 214,66$
IV	1	255	1 206,15	$1 206,15 + 60,31 = 1 266,46$	$1 206,15 + 84,43 = 1 290,98$
	2	270	1 277,10	$1 277,10 + 63,86 = 1 340,96$	
	3	285	1 348,05	$1 348,05 + 67,40 = 1 415,45$	$1 348,05 + 94,36 = 1 442,41$
V	1	305	1 442,65		$1 442,65 + 100,99 = 1 543,64$
	2	335	1 584,55		$1 584,55 + 110,92 = 1 695,47$
	3	365	1 726,45		$1 726,45 + 120,85 = 1 847,30$
		395	1 868,35		$1 868,35 + 130,78 = 1 999,13$
(*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.					

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2013

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Tableau I. – Administratifs et techniciens

Valeur du point 4,73 €.

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	662,20	19,87	26,49	33,11	39,73	46,35	52,98	59,60	66,22	72,84	79,46	86,09	92,71	99,33
145	685,85	20,58	27,43	34,29	41,15	48,01	54,87	61,73	68,59	75,44	82,30	89,16	96,02	102,88
155	733,15	21,99	29,33	36,66	43,99	51,32	58,65	65,98	73,32	80,65	87,98	95,31	102,64	109,97
170	804,10	24,12	32,16	40,21	48,25	56,29	64,33	72,37	80,41	88,45	96,49	104,53	112,57	120,62
180	851,40	25,54	34,06	42,57	51,08	59,60	68,11	76,63	85,14	93,65	102,17	110,68	119,20	127,71
190	898,70	26,96	35,95	44,94	53,92	62,91	71,90	80,88	89,87	98,86	107,84	116,83	125,82	134,81
215	1 016,95	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,86	122,03	132,20	142,37	152,54
225	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
240	1 135,20	34,06	45,41	56,76	68,11	79,46	90,82	102,17	113,52	124,87	136,22	147,58	158,93	170,28
255	1 206,15	36,18	48,25	60,31	72,37	84,43	96,49	108,55	120,62	132,68	144,74	156,80	168,86	180,92
270	1 277,10	38,31	51,08	63,86	76,63	89,40	102,17	114,94	127,71	140,48	153,25	166,02	178,79	191,57
285	1 348,05	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	107,84	121,32	134,81	148,29	161,77	175,25	188,73	202,21
305	1 442,65	43,28	57,71	72,13	86,56	100,99	115,41	129,84	144,27	158,69	173,12	187,54	201,97	216,40
335	1 584,55	47,54	63,38	79,23	95,07	110,92	126,76	142,61	158,46	174,30	190,15	205,99	221,84	237,68
365	1 726,45	51,79	69,06	86,32	103,59	120,85	138,12	155,38	172,65	189,91	207,17	224,44	241,70	258,97
395	1 868,35	56,05	74,73	93,42	112,10	130,78	149,47	168,15	186,84	205,52	224,20	242,89	261,57	280,25

Tableau II. – Ouvriers

Valeur du point 4,73 €.

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	695,31	20,86	27,81	34,77	41,72	48,67	55,62	62,58	69,53	76,48	83,44	90,39	97,34	104,30
145	720,14	21,60	28,81	36,01	43,21	50,41	57,61	64,81	72,01	79,22	86,42	93,62	100,82	108,02
155	769,81	23,09	30,79	38,49	46,19	53,89	61,58	69,28	76,98	84,68	92,38	100,07	107,77	115,47
170	844,31	25,33	33,77	42,22	50,66	59,10	67,54	75,99	84,43	92,87	101,32	109,76	118,20	126,65
180														
190	943,64	28,31	37,75	47,18	56,62	66,05	75,49	84,93	94,36	103,80	113,24	122,67	132,11	141,55
215	1 067,80	32,03	42,71	53,39	64,07	74,75	85,42	96,10	106,78	117,46	128,14	138,81	149,49	160,17
225														
240	1 191,96	35,76	47,68	59,60	71,52	83,44	95,36	107,28	119,20	131,12	143,04	154,95	166,87	178,79
255	1 266,46	37,99	50,66	63,32	75,99	88,65	101,32	113,98	126,65	139,31	151,97	164,64	177,30	189,97
270	1 340,96	40,23	53,64	67,05	80,46	93,87	107,28	120,69	134,10	147,51	160,91	174,32	187,73	201,14
285	1 415,45	42,46	56,62	70,77	84,93	99,08	113,24	127,39	141,55	155,70	169,85	184,01	198,16	212,32
305														
335														
365														
395														

Tableau III. – Agents de maîtrise

Valeur du point 4,73 €.

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 088,14	32,64	43,53	54,41	65,29	76,17	87,05	97,93	108,81	119,70	130,58	141,46	152,34	163,22
225														
240	1 214,66	36,44	48,59	60,73	72,88	85,03	97,17	109,32	121,47	133,61	145,76	157,91	170,05	182,20
255	1 290,58	38,72	51,62	64,53	77,43	90,34	103,25	116,15	129,06	141,96	154,87	167,78	180,68	193,59
270														
285	1 442,41	43,27	57,70	72,12	86,54	100,97	115,39	129,82	144,24	158,67	173,09	187,51	201,94	216,36
305	1 543,64	46,31	61,75	77,18	92,62	108,05	123,49	138,93	154,36	169,80	185,24	200,67	216,11	231,55
335	1 695,47	50,86	67,82	84,77	101,73	118,68	135,64	152,59	169,55	186,50	203,46	220,41	237,37	254,32
365	1 847,30	55,42	73,89	92,37	110,84	129,31	147,78	166,26	184,73	203,20	221,68	240,15	258,62	277,10
395	1 999,13	59,97	79,97	99,96	119,95	139,94	159,93	179,92	199,91	219,90	239,90	259,89	279,88	299,87

Brochure n° 3187

Convention collective nationale

IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 45 DU 11 JUILLET 2012
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : ASET1251144M

IDCC : 1423

PRÉAMBULE

Les parties signataires, tout en rappelant que le contrat de travail à durée indéterminée constitue le support prioritaire de l'emploi, reconnaissent la nécessité d'adapter les modalités de recours au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité telles que définies à l'article G.39 « Personnel temporaire » de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Par le présent avenant, elles conviennent de modifier ledit article de la convention collective précitée afin de permettre aux entreprises de s'adapter avec plus de souplesse aux surcroûts temporaires d'activité.

Les parties signataires souhaitent faciliter l'orientation vers le recours au contrat de travail à durée déterminée par les entreprises, par rapport aux contrats d'intérim, dans la mesure du possible et compte tenu de leurs contraintes particulières, sans préjuger des modifications législatives à venir.

Il est rappelé que, dans les entreprises soumises à l'obligation de négociation annuelle, conformément à l'article L. 2242-9 du code du travail, la négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :

- du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;
- des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'article L. 2323-51 du code du travail prévoit, dans les entreprises de 300 salariés et plus, une information périodique du comité d'entreprise sur le recours aux contrats de travail précaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Article 2

Modification de l'article G.39.1 de la convention collective nationale « Durée et délai de prévenance »

Les parties signataires conviennent d'abroger les dispositions figurant au 1 de l'article G.39 de la convention collective précitée et de les remplacer comme suit :

« 1. En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise dans la limite de 14 mois, renouvellement compris.

L'employeur qui envisage de renouveler un contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité propose au salarié concerné un avenant pour fixer les conditions du renouvellement, dans un délai précédant le terme de la période initiale calculé comme suit :

- 1 jour calendaire minimum par semaine, avec un maximum de 2 semaines, lorsque le contrat a une durée initiale au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque le contrat a une durée initiale de plus de 6 mois.

Lorsque l'employeur propose au salarié la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de la période initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de son renouvellement, il observe, si possible, un délai calculé selon les mêmes règles que ci-dessus.

Etant conclu pour une durée déterminée, il est rappelé que le contrat prend fin automatiquement et sans formalités à la date qui lui a été assignée comme terme. »

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} août 2012 pour une durée de 3 ans. Il se renouvellera par tacite reconduction pour une même durée, sauf si, dans un délai d'au moins 3 mois avant l'échéance du terme, l'une des parties signataires informe les autres parties de son intention de ne pas le renouveler.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 11 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIN.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

**IDCC : 2111. – SALARIÉS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

AVENANT « SALAIRES » N° S 38 DU 9 JUILLET 2012

NOR : ASET1251141M

IDCC : 2111

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur, et à compter de son extension, les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier-employeur, inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

(Voir tableau page suivante.)

Minima conventionnels bruts
(avant déduction du montant des charges sociales salariales
et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT	POURCENTAGE DE MAJORATION pour certification de branche	SALAIRE HORAIRE BRUT avec certification de branche	SALAIRE MENSUEL BRUT avec certification de branche
I	9,49	1 651,26	3 %	9,78	1 701,72
II	9,68	1 684,32	3 %	9,97	1 734,78
III	9,88	1 719,12	3 %	10,18	1 771,32
IV	10,07	1 752,18	3 %	10,37	1 804,38
V	10,37	1 804,38	4 %	10,79	1 877,46
VI	10,74	1 868,76	4 %	11,17	1 943,58
VII	11,01	1 915,74			
VIII	11,67	2 030,58			
IX	12,36	2 150,64			
X	13,11	2 281,14			
XI	13,96	2 429,04			
XII	14,87	2 587,38			

Article 1^{er}

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », *a* « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 2

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} décembre 2012.

Fait à Paris, le 9 juillet 2012.

Organisation patronale :

FEPEM.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FSS CFTC ;

CGT commerce ;

FGTA FO.

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA RENTE DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1251132M
IDCC : 3017

Considérant l'accord de retraite à prestations définies et son annexe III relative au contrat d'assurance et l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies et le contrat de retraite à cotisations définies qui lui est annexé,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} juillet 2011 :

Contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 1,64 % ;
- rentes viagères immédiates : 1,64 %.

Contrat de retraite à cotisations définies :

- rentes viagères différées : 1,25 % ;
- rentes viagères immédiates : 1,25 %.

Article 2

Les modalités de réévaluation du salaire de référence dans le cas des bénéficiaires des dispositifs de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité en application des accords des 15 et 16 avril 2011 sont précisées par avenant n° 2 au contrat d'assurance retraite à cotisations définies (cf. annexe I).

Fait à Paris, le 9 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;
FGTE CFDT ;
FEETS FO.

ANNEXE I

AVENANT N° 2 AU CONTRAT N° RG 151 136 573 SOUSCRIT PAR L'UNION DES PORTS DE FRANCE

Par le présent avenant, il est précisé que compte tenu du protocole d'accord du 15 janvier 2009, de l'article 2 du protocole d'accord du 4 novembre 2010, de l'avenant n° 1 au contrat RG n° 151 136 573 du 2 mars 2011 et de l'article 2 du protocole d'accord du 25 octobre 2011, les conditions particulières du contrat rappelé en objet sont modifiées comme suit :

« Article 3

Cotisations

Les cotisations sont fixées à 3,70 % du salaire annuel brut des assurés.

Dans le cas des bénéficiaires de préretraite et de cessation anticipée d'activité, le taux de cotisation s'applique au salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation des bénéficiaires de ces dispositifs.

Il est précisé par la contractante que le salaire de référence est réévalué selon les mêmes règles que les salaires d'activité.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2009.

Dans le cas des bénéficiaires des dispositifs de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité, en application des accords des 15 et 16 avril 2011 annexés à la convention collective nationale unifiée, le salaire de référence est réévalué selon les mêmes règles que le salaire de base minimum hiérarchique.

Cette mesure prend effet au 1^{er} juillet 2011.

Il n'est pas autrement dérogé aux clauses et conditions du contrat auquel le présent avenant est annexé. »

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)**

AVENANT N° 01-12 DU 14 JUIN 2012

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1251143M

IDCC : 1261

Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, les partenaires sociaux souhaitent confirmer l'application des durées légales applicables à la période d'essai.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 du chapitre III

L'article 4 « Période d'essai » du chapitre III « Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail » de la convention collective nationale est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Article 4

Période d'essai

La durée maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :

- pour les emplois non cadres : 2 mois ;
- pour les emplois de cadres : 4 mois.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de renouveler cette durée (2 mois pour les non-cadres, 4 mois pour les cadres) une fois. La possibilité du recours au renouvellement doit avoir été prévue au contrat de travail initial.

Le renouvellement de la période d'essai est signifié au salarié lors d'un entretien permettant de faire le point sur la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi. »

Article 2

Modification de l'alinéa 1 de l'article 3 du chapitre XI

L'alinéa 1 de l'article 3 « Période d'essai » du chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres » de la convention collective nationale est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent alinéa 1.

L'alinéa 2 du même article 3 reste inchangé :

« La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi. »

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur à la date de conclusion du présent avenant.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAEC SO.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FNSCS CFTC.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 02-12 DU 4 JUILLET 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251136M
IDCC : 1261

Entre :

Le SNAECSSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimum de branche

A l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 17 109 € annuels bruts. »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2012.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT N° 7 DU 26 JUIN 2012

À L'AVENANT N° 40 DU 10 DÉCEMBRE 1987 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251147M

IDCC : 1404

Vu le code de la sécurité sociale, et notamment l'article L. 912-1 ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident ;

Vu l'avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié,
les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de reconduire leur choix de recourir à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE AG2R, comme organisme assureur et gestionnaire du régime de prévoyance de la branche.

Article 2

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent régime dans un délai de 5 ans à compter de la date de signature du présent avenant.

Article 3

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 4

Cet avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 5

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FTM CGT ;
FCM FO ;
CSNVA ;
FM CFE-CGC.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT N° 87 DU 26 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} NOVEMBRE 2012

NOR : ASET1251142M
IDCC : 1404

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu le III « Salaires minima conventionnels mensuels garantis » et le V.1 « Entrée en vigueur du présent avenant » de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (étendu par arrêté du 9 janvier 2012, *JORF* du 15 janvier 2012) et l'avenant rectificatif du 20 mars 2012 ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Vu l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée,

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} juillet 2012, les partenaires sociaux ont convenu de revoir la grille des salaires minima applicables au 1^{er} novembre 2012, date de mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, afin que le premier coefficient de celle-ci ne soit inférieur au Smic mensuel base 35 heures.

Ils ont en conséquence décidé de ne pas déposer l'avenant n° 86 signé le 16 mai 2012 et convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} novembre 2012 comme suit.

Article 1^{er}

*Salaires minima conventionnels mensuels garantis
applicables à compter du 1^{er} novembre 2012*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
Ouvriers Employés	I	A10	1 426,00
		A20	1 447,39
	II	A30	1 469,10
		A40	1 491,14
		A50	1 513,50
	III	A60	1 555,88
		A70	1 599,45
		A80	1 644,23
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 693,56
		B20	1 769,77
		B30	1 849,41
	V	B40	1 932,63
		B50	2 019,60
		B60	2 110,48
	VI	B70	2 205,45
		B80	2 304,70
Cadres	VII	C10	2 419,93
		C20	2 661,93
	VIII	C30	3 061,22
		C40	3 520,40
	IX	C50	4 048,46
		C60	4 655,73

Article 2

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date de prise d'effet de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, soit le 1^{er} novembre 2012.

Article 4

Dispositions transitoires

Conformément à l'alinéa 2 du III « Salaires minima conventionnels mensuels garantis » de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, le présent avenant est appelé à devenir l'« avenant n° 1 portant barème national des salaires minima conventionnels garantis » lorsque l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée entrera en vigueur.

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 5

Dispositions finales

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 86 non déposé relatif aux salaires minima du 16 mai 2012.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;
CSNVA ;
FM CFE-CGC.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120350-000912

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
