

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1950222M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et
UNSA ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La pénibilité est définie comme l'exposition d'un(e) salarié(e) à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà de seuils déterminés par voie réglementaire, liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail. La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le code du travail. Les situations de pénibilité au travail diagnostiquées doivent faire l'objet de mesures particulières de prévention et de protection collective et individuelle, afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salarié(e)s de la branche.

Le présent accord de branche a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux précisent au préalable, que suite au diagnostic technique entrepris auprès des entreprises de la branche, les résultats n'ont pas fait apparaître de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, notamment en raison de la nature des emplois dans les trois secteurs de la branche et de la polyvalence des métiers. Cependant, les partenaires sociaux entendent

contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, par des recommandations et mesures de prévention adaptées à l'activité et aux structures des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Ils rappellent les enjeux essentiels de la prévention en termes d'attractivité des emplois de la branche, de sécurité au travail et dans le travail, de diminution des accidents du travail et maladies professionnelles, et de professionnalisation.

Enfin, ils entendent également faire du présent accord le socle de référence, pour chaque entreprise de la branche, selon le secteur visé, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective et individuelle des salarié(e)s.

En conséquence, le présent accord a pour finalités :

- de présenter pour l'ensemble des secteurs de la branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, ouvrant sur une véritable démarche de prévention au sein de chaque entreprise, en tenant compte notamment des spécificités des entreprises de chaque secteur de la branche et plus spécifiquement celles de moins de 50 salarié(e)s, qui composent la grande majorité de la branche (voir art. 2 ci-dessous) ;
- de permettre aux entreprises de la branche d'appliquer directement les recommandations et mesures prévues dans le cadre de l'accord, sous réserve du respect des obligations spécifiques prévues par l'article L. 4162-1 du code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s ;
- de fédérer par cette démarche de prévention dynamique et adaptée, d'une part les employeurs des 3 secteurs de la branche en tant que garants de la sécurité et de la santé au travail de leurs salarié(e)s, et d'autre part ces salarié(e)s eux-mêmes, tenu(e)s, en tant qu'acteurs de la prévention, d'utiliser les équipements de travail, les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition et de respecter les consignes et instructions données.

1. Rappel des obligations des employeurs en matière de prévention, de sécurité et de pénibilité

Les partenaires sociaux de la branche rappellent dans le cadre de ce préambule, que chaque employeur est tenu, conformément aux dispositions légales :

- d'une manière générale, dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés, et d'en assurer l'effectivité notamment par l'intermédiaire des échelons hiérarchiques ;
- et plus spécifiquement :
 - d'identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salarié(e)s à des risques de pénibilité sur la base du présent accord ;
 - d'indiquer, en annexe à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels, actualisé selon les dispositions légales et réglementaires, les effets de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ;
 - de déclarer, si besoin est, de façon dématérialisée aux caisses concernées, les facteurs ouvrant des droits pour les salariés concernés au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions fixées par la loi et les règlements ;
 - de négocier un accord collectif d'entreprise ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du groupe comprend au moins 50 salariés dont 25 % au moins sont exposés à un des six facteurs entrant dans le C2P, ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux actuellement fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si le présent accord de branche est étendu, les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action ;

- de solliciter l’avis des institutions représentatives du personnel, lorsqu’elles existent dans l’entreprise, en matière de santé au travail et de pénibilité, et de s’appuyer sur l’expertise des services de santé au travail et, ce besoin est, de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

2. Rappel des obligations des salariés en matière de prévention et sécurité

Les parties au présent accord rappellent aussi que :

- chaque salarié est également acteur de la prévention au sein de son entreprise ;
- à cet effet, il lui incombe, conformément aux dispositions du code du travail, et dans le cadre des instructions qu’il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions. Un salarié ne peut être tenu pour responsable que s’il a reçu des instructions appropriées de l’employeur ou de son représentant.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique aux entreprises visées à l’article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l’avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d’application du présent accord étant national, il s’applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d’entrée en vigueur.

Le présent accord tient compte des 3 secteurs de la branche, tels que définis dans les textes ci-dessus désignés, à savoir :

Pour le secteur 1 « Fleuristes » :

Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l’activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d’intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d’extérieur (arbustes d’ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d’accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76ZP, Commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 Commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2 « Vente au détail d’animaux, d’aliments et de produits pour animaux de compagnie » :

Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l’activité principale repose sur le commerce de vente de détails d’animaux vivants de compagnie, d’articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 Commerce de détails d’animaux de compagnie et d’aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3 « Services aux animaux de compagnie » :

Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l’activité principale repose sur l’accomplissement de services de dressage, d’éducation, d’éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d’entraînement, d’utilisation sportive, de transport d’animaux de compagnie, d’hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières...), d’entretien d’animaux de compagnie, d’opérations d’élevage et de soins d’animaux de compagnie (nour-

rissage, soins courants et paramédicaux – hors soins vétérinaires –, entretien, reproduction...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09ZP, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 Services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Il est entendu entre les parties, que la formulation générique « secteurs » employée dans le présent accord désigne les « 3 secteurs de la branche ci-dessus définis ».

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4, source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

ÉVALUATION AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS DÉTERMINÉS PAR LA LOI

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité définis par la loi, l'entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail et déterminer si cette évaluation met en évidence, pour chaque salarié, des niveaux d'exposition dépassant les « seuils de pénibilité » fixés par voie de règlement, après application des mesures de protection collective et individuelle. L'employeur doit aussi s'assurer que les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont bien été identifiés et s'il y a lieu, effectivement répertoriés dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche doit donner lieu à information et consultation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ainsi qu'à information des salarié(e)s concernés(ées).

En cas d'exposition aux facteurs de risques professionnels, les salariés sont informés sur le nombre de points inscrits sur leur compte en accédant au site www.preventionpenibilite.fr/.

Facteur 1 : contraintes physiques marquées

A. – Manutention manuelle de charges

Définition :

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

(Voir tableau page suivante.)

Seuils d'exposition réglementaires :

Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la branche sont notamment :

- pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin, et éventuellement les agents de maîtrise et les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention ;
- pour le secteur 2 « Vente AF » : les vendeurs (quels que soient leurs niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les magasiniers/installateurs et préparateurs de commandes, les responsables de rayon et/ou de magasin, le stockage, et éventuellement les agents de maîtrise et les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention ;
- pour le secteur 3 « Services AF » : les toiletteurs (quels que soient leurs niveau, échelon, coefficient).

B. – Postures pénibles

Définition :

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

Seuils d'exposition réglementaires :

Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés	900 heures par an
--	---	-------------------

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la branche sont notamment :

- pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin ;
- pour le secteur 2 « Vente AF » : les vendeurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les magasiniers/installateurs et préparateurs de commandes, les responsables de rayon et/ou de magasin, le stockage ;
- pour le secteur 3 « Services AF » : les toiletteurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les agents animaliers-gardiens d'animaux (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les handlers.

C. – Vibrations mécaniques

Définition :

Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent

des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Seuils d'exposition réglementaires :

Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Facteur 2 : pénibilité au titre d'un environnement physique agressif

A. – Agents chimiques dangereux, y compris vapeurs, poussières et fumées

Définition :

Sont visés ici les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

L'exposition aux agents chimiques peut intervenir selon deux modes :

- des produits sont utilisés de façon délibérée, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluant, dégraissant...) ou comme intermédiaires avec d'autres produits pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mises en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hautes températures, sous pression...) ;
- un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...), il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent. Vient ensuite la voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux.

Seuils d'exposition réglementaire :

Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé
--	--	---

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans les secteurs de la branche, qui nécessitent l'utilisation de divers produits, lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des locaux, et concernant les secteurs 2 et 3 toutes les opérations liées au

respect de l'hygiène et de l'entretien des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, et pour le secteur 1, les produits phytosanitaires.

B. – Conditions climatiques extrêmes

Définition : il s'agit des situations de travail soumises à une température soit inférieure ou égale à 5 degrés Celsius soit au moins égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Seuils d'exposition réglementaires :

Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures par an
-----------------------	--	-------------------

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la branche sont notamment :

- pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin ;
- pour le secteur 2 « Vente AF » : les conseillers de vente animalière et les réceptionnaires animalerie (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient) ;
- pour le secteur 3 « Services AF » : les agents animaliers-gardiens d'animaux et, selon le cas, les éducateurs canins (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient).

C. – Exposition au bruit

Définition : les paramètres physiques utilisés comme indicateurs de ce risque sont précisés aux articles R. 4431-1 et suivants du code du travail.

Seuils d'exposition réglementaires :

Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans les secteurs de la branche, qui nécessitent l'utilisation d'outillages ou équipements tels que les souffleurs et les tondeuses.

D. – Milieu hyperbare

Définition :

Sont visés ici les travaux hyperbares et les interventions en milieu hyperbare définis aux articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Seuils réglementaires d'exposition :

Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
---	--------------------------	--------------------	------------------------------------

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Facteur 3 : rythmes de travail

A. – Travail de nuit

Définition :

Sont ici visées les situations de travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Seuils d'exposition réglementaires :

Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an
---	--	------------------

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans le secteur 3 de la branche, notamment celles des agents animaliers-gardiens d'animaux.

Il est ici rappelé, conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, que 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.

B. – Travail en équipes successives alternantes

Définition :

Peut concerner tout mode d'organisation du travail en équipe, selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Seuils d'exposition réglementaires :

Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	50 nuits par an
--	---	-----------------

Ce mode d'organisation du travail en équipe (travail posté en continu, semi-continu) ne se retrouve pas dans les entreprises des secteurs de la branche.

C. – Travail répétitif

Définition :

Le travail répétitif 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.

Seuils d'exposition réglementaires :

Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	

Ce type de travail répétitif ne se retrouve pas dans les entreprises des secteurs de la branche.

CHAPITRE II

MESURES ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Les partenaires sociaux de la branche n'ont pas décelé, au travers des études et rapports consultés et de l'expérience des représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives, des métiers pénibles au sens de la loi et ayant pour effet une exposition au-delà des seuils prévus par l'article D. 4163-3 du code du travail et reproduits dans le chapitre I^{er} ci-dessus.

Toutefois, afin d'une part de contribuer de manière effective au maintien et à l'amélioration de ce constat positif ainsi que des conditions de travail des salariés dans les entreprises des trois secteurs de la branche, des recommandations, mesures et actions de prévention sont définies ci-après.

L'attention des entreprises est attirée sur certains facteurs de pénibilité susceptibles d'atteindre ou dépasser les seuils d'exposition réglementaire, notamment ceux liés à la manutention manuelle, les postures pénibles, le bruit, ainsi que le travail de nuit. Afin de tenir compte des situations concrètes de travail, certains postes, métiers ou activités seront évalués en termes de pénibilité dans chaque entreprise de la branche.

En conséquence, dans une approche globale de prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche, et conformément aux dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, le présent accord traitera :

1. D'au moins 2 des thèmes suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1.

2. Et d'au moins 2 des thèmes suivants :

- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1.

À chacun des domaines d'action choisis par les partenaires sociaux de la branche, doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1. Sur les thèmes visés au point 1, les partenaires sociaux ont retenu l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'aménager différents équipements collectifs et individuels et de mettre en œuvre différentes actions afin de prévenir la survenance des risques, notamment tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous :

(Voir tableau page suivante.)

RISQUES LIES AUX POSTURES PENIBLES	RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE	RISQUES LIES AUX TEMPERATURES EXTREMES	RISQUES LIES AU BRUIT	RISQUES LIES AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX	RISQUES LIES AU TRAVAIL DE NUIT
<p>Mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;</p> <p>Adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail,.....) ;</p> <p>Veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable,....) Organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout,...) ;</p> <p>Maintenir la surface de la partie vente en état de propreté et/ou du (des) lieu(x) de travail</p>	<p>Opter pour des présentoirs sur roulettes (s'ils doivent être déplacés) ;</p> <p>Equiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalettes, chariots roulants, diables,...) ;</p> <p>Privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;</p> <p>Aménager l'environnement ;</p> <p>Privilégier l'alternance des tâches ;</p>	<p>Prévoir, si besoin est, des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;</p> <p>Prévoir un point ou une source d'eau potable fraîche ou réfrigérée ou mise à disposition de bouteilles d'eau fraîches ;</p>	<p>Agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) ou lorsque cela est possible, sur le bruit des animaux dans le respect des règles relatives à la protection animale ;</p> <p>Prévoir le renouvellement des équipements usagés, l'entretien régulier des outils et machines, le respect des règles de réglage ;</p> <p>Mettre à disposition, si besoin est, de protecteurs auditifs individuels ;</p>	<p>Remplacer les produits dangereux par des produits non nocifs ou, à défaut, moins nocifs ;</p> <p>Local ou placard fermé pour les produits ;</p> <p>Rationnaliser le stockage des produits ;</p>	<p>Système de protection du travailleur de nuit isolé ;</p> <p>Matériels (lampe, téléphone portable, ...) et local adapté aux conditions de travail de nuit ;</p> <p>Rotation ou alternance des gardiens ou personnel travaillant de nuit ;</p>

Objectifs chiffrés :

- 100 % des entreprises doivent informer leurs salariés des dispositions du présent accord ;
- pour les entreprises ayant constaté des postes de travail touchés par 1 ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaire, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures recommandées selon le ou les facteurs concernés.

2. Sur les thèmes visés au point 2, les partenaires sociaux ont retenu l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, ainsi que le développement des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'aménager différents équipements collectifs et individuels, et de mettre en œuvre différentes actions afin de prévenir la survenance des risques, notamment tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous :

RISQUES LIES AUX POSTURES PENIBLES	RISQUES LIES AUX MANUTENTIONS	RISQUES LIES AUX TEMPERATURES EXTREMES	RISQUES LIES AU BRUIT	RISQUES LIES AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX (ACD)	RISQUES LIES AU TRAVAIL DE NUIT
<p><i>Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;</i></p> <p><i>Formation des intervenants aux gestes et postures ;</i></p> <p><i>Mettre en place des procédures de travail ;</i></p> <p><i>Agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente,...)</i></p>	<p><i>Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;</i></p> <p><i>Formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention ;</i></p>	<p><i>Alternance ou rotation des tâches ;</i></p> <p><i>Travailler à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique ;</i></p>	<p><i>Alternance ou rotation entre tâches « bruyantes » et « non-bruyantes » ;</i></p> <p><i>Effectuer des pauses régulières dans un endroit calme ;</i></p>	<p><i>Séparation et isolement des produits à risques ;</i></p> <p><i>Formation aux procédures d'utilisation des produits ;</i></p> <p><i>Sensibilisation à la lecture des étiquettes des produits et à sa bonne compréhension ;</i></p> <p><i>Port d'équipements de protection individuels adaptés (gants, masques,) ;</i></p> <p><i>Respect des règles de sécurité strictes (lavage de mains, vêtements de protection, ...) ;</i></p>	<p><i>Favoriser l'alternance et la rotation sur les postes comportant du travail de nuit ;</i></p> <p><i>Suivre et contrôler les horaires de nuit notamment pour limiter les dépassements éventuels ;</i></p> <p><i>Prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels concernés, et notamment un entretien périodique pour une évaluation commune de la charge de travail, des horaires et des conditions de travail ;</i></p> <p><i>Faciliter l'accès pour un passage à un travail de jour, en particulier par le biais de la formation ;</i></p>

Objectifs chiffres :

- les partenaires sociaux de la branche s’engagent à élaborer et mettre à disposition un outil d’information et de bonnes pratiques sur « Les gestes et postures » à destination des employeurs et salariés des entreprises de la branche ;
- pour les entreprises ayant constaté des postes de travail touchés par 1 ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d’exposition réglementaire, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures recommandées selon le ou les facteurs concernés.

Les risques liés aux vibrations mécaniques, au travail en milieu hyperbare, au travail en équipes et au travail répétitif ne sont pas pertinents dans les activités des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers et ne font donc pas l’objet de mesures de prévention particulières.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD

Article 3.1

Durée du présent accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2

Suivi du présent accord

Le présent accord fera l’objet d’un suivi annuel par la CPPNI de la branche. Si besoin est, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en raison de nouveaux constats ou en cas d’évolution des postes, métiers ou activités, ou de changement de la réglementation en vigueur. Cette commission pourra également faire appel à des experts afin de solliciter leur avis technique.

Article 3.3

Extensions et formalités, publicités, date d’entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d’extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)