

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : 3032 | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 36 du 14 février 2024
relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

NOR : ASET2450361M

IDCC : 3032

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Cet avenant vient annuler le point 5 de l'article 12 et vient créer un article 7.2 « Hygiène, santé et sécurité » qui remplace le point 5 annulé.

Le point 7.1 étant « Le contrat de travail ».

Article 1^{er}

« Article 7.2 | Hygiène, santé et sécurité au travail »

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

1. Employeur, salarié et partenaires sociaux en matière de santé et sécurité

Il est rappelé que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille. Cela se traduit par des actions de prévention, d'information et de formation.

Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Les salariés et leurs instances représentatives doivent être acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail. Ils doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre (exemple : élaboration et révision du DUERP).

Lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- comité social et économique (CSE)^[1] avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT)^[1] ;
- comité technique national (CTN) ;
- comités techniques régionaux (CTR) ;
- institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;
- autres organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises).

2. Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation *a priori* des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié, en application de l'article R. 4121-2 du code du travail, les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans le document unique (DUERP) avec au minimum une mise à jour annuelle.

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation *a priori* des risques et sur les décisions qui en découlent.

2.1. Actions de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

[1] Précisions sur le CSE et la CSSCT :

Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l'employeur.

Le CSE veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en situation de handicap ou non à tous les emplois lors d'un retour à l'emploi.

Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Prévention des TMS

La branche a produit un certain nombre de manuels en collaboration avec la caisse de prévoyance et l'INRS et s'engage à les mettre à disposition des chefs d'entreprises et des salariés par tout moyen.

2.2. Accueil, information et formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir par tout moyen une information pratique adaptée à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant l'ensemble des salariés (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation^[1] en rapport avec ce plan...) et en formant le personnel dédié à la sécurité.

Consignes incendie

■ Pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes :

Une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente dans chaque local où l'effectif est supérieur à 5 personnes.

La consigne de sécurité incendie indique :

- les extincteurs qui se trouvent dans le local ou à ses abords ;
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
- les moyens d'alerte ;
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

La consigne incendie doit être communiquée à l'inspection du travail.

■ Pour les autres établissements non soumis à l'élaboration d'une consigne, le code du travail indique que l'employeur établit des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale.

Exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie :

- la consigne de sécurité incendie, obligatoire dans la majorité des entreprises, prévoit un exercice d'évacuation au moins une fois par an ;

[1] Se référer aux dispositions selon l'ERP (établissement recevant du public).

- pour établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire, aucune précision concernant ces essais et exercices ne figure dans le code du travail ;
- toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Salarié sauveteur secouriste du travail (SST)

Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail, mais aussi d'être acteur de la prévention des risques professionnels dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé.

Il appartient à l'employeur d'évaluer la nécessité de le désigner pour intervenir en cas d'urgence des salariés.

La formation des SST a pour vocation de s'insérer dans une démarche plus globale de prévention des risques professionnels. Elle est recommandée par la branche assurance maladie/risques professionnels.

La liste des SST doit être communiquée et affichée.

3. Hygiène générale

3.1. Locaux communs

Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes c'est-à-dire :

- postes d'eau potable ;
- WC ;
- lavabos avec eau courante ;
- vestiaires et/ou des armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Il est recommandé, dans la mesure du possible, de mettre à la disposition du personnel afin qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq personnes.

3.2. Matériels et tenues de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution des prestations. Les sièges devront être adaptés au poste de travail et compatibles avec la station assise ou debout en continu ou intermittente.

L'employeur ne peut exiger de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement qu'à la condition de la procurer et d'en assurer l'entretien à ses frais. Dans ce cas, celle-ci demeurera la propriété de l'employeur.

Le planning des rendez-vous sera organisé en fonction du fait que la salariée à sa prise de poste doit se mettre en tenue professionnelle et préparer son poste de travail.

4. Règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place du règlement intérieur est recommandée, dans les plus de 50, elle est obligatoire.

Pour référence :

- code du travail : articles L. 1311-1 et L. 1311-2 “Entreprises et effectifs concernés” ;
- code du travail : articles L. 1321-1 à L. 1321-6 “Contenu et conditions de validité” ;
- code du travail : articles R. 1321-1 à R. 1321-6 “Conditions de validité” ;
- code du travail : articles L. 1322-1 à L. 1322-3 “Contrôle de la conformité par l’inspecteur du travail”

5. Surveillance médicale

Rappel des dispositions du code du travail

La surveillance médicale des salariés est organisée par la médecine du travail, cependant l’employeur et le salarié peuvent faire la demande d’une visite médicale en cas de nécessité.

Visite médicale d’information et d’embauche

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d’une visite d’information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Seuls les salariés mineurs doivent s’y soumettre avant leur embauche (art. R. 4624-10 du code du travail).

Visite médicale périodique

Le code du travail fixe à 5 ans le délai maximum entre deux visites à la médecine du travail. Mais cet intervalle est ramené à trois ans pour les salariés dont l’état de santé, l’âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (art. R. 4624-15 du code du travail).

Visite de reprise du travail

La visite médicale de reprise du travail n’est pas systématique.

Elle est obligatoire après l’arrêt de travail du salarié pour l’un des motifs suivants :

- accident ou maladie d’origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ;
- accident du travail ayant entraîné un arrêt d’au moins 30 jours ;
- maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- congé de maternité.

6. Rôle de la branche en matière de santé et de sécurité

6.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins une fois par an en formation de “commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail” pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

6.2. Attributions de la commission

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier de l’examen des statistiques d’accidents du travail et maladies professionnelles

fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) et du rapport de branche.

À partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés ;
- concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
- mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
- aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention ;
- préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;
- participer à toutes commissions sur les risques professionnels initiées par l'INRS ;
- suivre l'application du présent accord.

La CPNEFP peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener avec la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

6.3. Frais de transport et salaires des représentants des organisations syndicales de salariés

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente convention collective. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 6 | *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)