

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 n° 2025/02 du 25 novembre 2025

relatif à la prévention des risques professionnels
et à l'amélioration des conditions de travail

NOR : ASET2650048M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé au préalable que depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés alternativement lorsque ces derniers, dans les conditions rappelées à l'article 2.2 « Entreprises concernées » du présent accord :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés au-delà des seuils fixés, à un ou plusieurs des six facteurs de risques retenus pour le compte personnel de prévention (C2P), les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière ;
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnels imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Il est également rappelé qu'au travers des accords antérieurs, relatifs à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels et que les conclusions de l'étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives, ayant abouti à la mise à disposition des entreprises d'une méthodologie d'évaluation des risques professionnels (en annexe), d'outils et d'un guide de prévention des risques, sont toujours valables.

Article 1^{er} | Champ d'application et positionnement de l'accord

Article 1.1 | Positionnement de l'accord de la branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, estiment que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels relève du ressort de la branche.

Le présent accord de branche s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche et remplace intégralement l'accord n° 2022/05 en vigueur.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariées que du thème visé par cet accord n'en nécessitant pas.

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail en vigueur, il est précisé que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 1.2 | Entreprises concernées

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite non seulement continuer à diffuser et mettre à disposition de l'information et des outils sur ses différents sites afin d'impliquer les entreprises du secteur mais également continuer à créer l'impulsion en encourageant les entreprises à prendre les mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

Les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, qui, pour rappel, ne sont pas tenues de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action sur ces thèmes, sont invitées également, par les signataires du présent accord, au travers d'une démarche volontaire, à s'approprier et à décliner les actions proposées dans l'accord de branche, au moyen d'une concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pouvant passer notamment par la négociation d'entreprise/la rédaction d'un plan d'action.

En application de l'article L. 4162-1 et L. 4163-2 IV du code du travail, les dispositions de l'accord de branche permettent de couvrir les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés.

Ainsi, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation, même en cas d'existence d'un accord de branche étendu, de conclure un accord collectif ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues par le code du travail, d'établir un plan d'action à leur niveau, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche.

Article 2 | Contexte et bilan des actions relatives à la prévention des risques professionnels dans la branche

Article 2.1 | Contexte et évolution législative en matière de santé & sécurité au travail en faveur de la prévention des risques professionnels

Les parties signataires entendent remplacer l'accord n° 2022/05 en vigueur par le présent accord n° 2025/02 du 25 novembre 2025 afin de poursuivre la dynamique de mise en œuvre des évolutions législatives survenues depuis la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail qui a notamment porté création du passeport prévention ou encore renforcé le suivi médical des salariés ; ainsi que pour intégrer dans le présent accord la référence à la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Il est par ailleurs rappelé qu'au travers des accords antérieurs, et notamment l'accord n° 2022/5 du 23 novembre 2022 relatif à certains risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels et que les conclusions de l'étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives, ayant abouti à la mise à disposition des entreprises d'une méthodologie d'évaluation des risques professionnels (en annexe), d'outils et d'un guide de prévention des risques, sont toujours valables.

En outre, la branche a régulièrement poursuivi ses travaux en la matière, notamment à travers les actions suivantes réalisées ces trois dernières années :

- renforcement des actions de formation en faveur de la prévention des risques professionnels tel qu'il ressort du bilan des actions réalisé (cf. article 1.2) ;
- mise à disposition sur le site de l'observatoire des métiers de la branche d'un programme d'actions de formation ciblées en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois et révision de l'accord sur la formation professionnelle ;
- renforcement des communications ciblées en matière de santé et sécurité au travail, notamment sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche des DCHD ;
- réalisation, en partenariat avec l'OPCO mobilités d'un rapport économique et social 2024 – branche des distributeurs conseil hors domicile (DCHD) dont sont issues les données de bilan en partie présentées dans le présent accord, également publié sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche des DCHD ;
- création de deux certificats de qualification professionnelle de techniciens hors domicile dont les règles de sécurité liées aux opérations de maintenance et d'installation des équipements sont intégrées dans les référentiels d'évaluation ;
- signature de l'accord n° 2024/03 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail permettant aux entreprises

de la branche de bénéficier d'un bonus de financement depuis le 1^{er} juillet 2025 au titre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Par ailleurs, les discussions menées depuis janvier 2025 avec les partenaires sociaux répondent à l'engagement de la branche de dresser le bilan, sur les trois dernières années, des actions inscrites à l'accord n° 2022/5.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité conserver au cœur de leurs priorités les actions suivantes :

- l'aide à l'identification des facteurs d'exposition aux différents risques professionnels via l'outil de diagnostic de branche ou mode d'emploi de prévention des risques en annexe ;
- la poursuite d'une mise en œuvre d'une politique opérationnelle dynamique et durable de réduction et de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels identifiés comme prédominants dans le secteur (cf. article 3.4 du présent accord) ;
- la prise en compte d'actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- la sensibilisation des entreprises à l'égard des conditions de travail des personnes dites expérimentées dont la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 est venue renforcer la place dans l'emploi en les inscrivant dans une logique de valorisation de l'expérience, de maintien dans l'emploi et de transmission des savoirs.

Article 2.2 | Bilan des actions relatives à la prévention des risques professionnels dans la branche

Le dernier rapport de branche démontre que 48 % des salariés de la profession occupent un poste dans la filière logistique (livreur, préparateur de commandes...). Il s'agit de la filière la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels et aux accidents du travail.

En effet, les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (cafés – hôtels – restaurants, associations, cantines scolaires...) engendrent, pour les salariés de cette filière, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.

En outre, les livraisons de ces produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave, chez le client, avec peu voire pas de moyens de manutention adaptés).

Depuis longtemps, la question de la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels comme celui du port de charges lourdes, est traitée de manière transverse au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients cafés – hôtels – restaurants.

Les rencontres ou sollicitations avec ces acteurs ont notamment permis de :

- diffuser, via la communication opérée par la FNB et les services apportés par les entreprises de la branche auprès de leurs clients CHR, les axes de prévention édictés par la CNAMTS, notamment sur la sécurisation de la descente en réserve/cave, concernant non seulement le personnel de l'établissement mais aussi les salariés de la branche des DCHD livrant en zone de stockage ;
- poursuivre les démarches sur les fûts de 50 litres, initiées dès 2013 pour réduire le port manuel de charges lourdes et d'annoncer aux salariés de la branche que certains brasseurs s'engageaient à une disparition de ces formats de fûts dès 2019. En 2025, les fûts de 50 litres ont quasiment disparu et les travaux se poursuivent au cas par cas ;

- poursuivre des réflexions sur la prévention du risque de décès dû à la présence de CO2 en cave, notamment via l'utilisation du détecteur CO2. La plupart des nouvelles installations se font avec la mise en place d'un détecteur. Depuis 2019, un travail est réalisé avec les brasseurs de façon à ajouter aux cahiers des charges des installations la mise en place d'un détecteur CO2.

Par ailleurs, le compte personnel de prévention C2P permet de renforcer les démarches d'identification, de réduction et de prévention des facteurs de risques ; notamment avec la mise en place d'une véritable politique d'accompagnement des entreprises de la branche, par le moyen d'une large diffusion de guides et outils de branche (sur les sites internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, à l'occasion des réunions et commissions sur ce thème, également en région...) et par le moyen de la formation en matière de santé et sécurité des salariés.

Ainsi, de 2022 à 2024, le bilan des actions a permis de constater que :

- 60 % des salariés formés au titre de la contribution conventionnelle de branche ont bénéficié d'une formation sur le thème de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité ;
- 29 % des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation sur le thème de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité (vs 20 % au dernier bilan 2018-2021, tous dispositifs confondus, hors alternance) ;
- parmi ces stagiaires formés, tous dispositifs confondus hors alternance, sur la thématique des risques professionnels, de la santé et de la sécurité :
 - 5 % ont été sensibilisés ou formés au management de la santé et sécurité au travail, soit 611 salariés (protocole de sécurité, veille réglementaire, harcèlement moral et sexuel, etc.) ;
 - 14 % ont suivi des actions de prévention en santé du type gestes et postures, prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), des risques psychosociaux (RPS) et de lutte contre les addictions, soit 1 781 salariés ;
 - 12 % ont suivi la formation sauveteur secouriste au travail (SST), soit 1 484 salariés ;
 - 25 % ont suivi une formation incendie ou d'habilitation électrique, soit 3 167 salariés.

Ces démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'inscrivent par ailleurs dans les exigences fixées par le référentiel du label RSE de la profession, porté par la fédération nationale des boissons (FNB). À fin 2024, grâce à la procédure de labellisation grossiste en boissons engagé, plus de 4 350 salariés ont été sensibilisés aux enjeux de la RSE.

Afin que les bonnes pratiques liées à la santé et sécurité des salariés soient transmises aux nouveaux embauchés dès le début de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux recommandent notamment de mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux embauchés incluant cette thématique.

Selon le rapport économique et social de la branche Ed. 2024 :

46 % des entreprises interrogées, proposent un parcours d'accueil aux nouveaux embauchés.

Enfin, la fédération nationale des boissons (FNB) poursuit ses partenariats noués avec la CNAMTS, l'INRS, et des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels (protocole de sécurité, brochures de prévention des risques professionnels à destination de la profession, co-financement de matériels ou infrastructures...).

Elle poursuit notamment ses échanges et travaux avec la CNAMTS et les CARSAT après un dernier bilan au 31 août 2025 de la convention nationale d'objectifs (CNO) 2021-2025.

L'ensemble de ces actions et l'implication de chacun, employeurs et salariés, ont contribué au constat selon lequel la part des salariés de la branche concernés par un accident du travail ou une maladie professionnelle poursuit sa baisse de manière constante. Le taux de sinistralité dans le secteur est de 3,9 %, soit en baisse depuis 2019 (4,6 %).

Ainsi, sur la base du bilan réalisé des actions mises en œuvre et de la sinistralité dans la profession, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, confirment que les efforts de prévention des risques professionnels et la préservation de la santé et sécurité des salariés doivent être poursuivis et réitèrent leur volonté d'accompagner les entreprises et salariés de la branche sur ce thème.

Article 3 | *Diagnostic et identification des situations de risques professionnels dans la branche*

Afin de faciliter et rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention (C2P), l'accord rappelle la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

3.1. Facteurs de risques professionnels dans la branche

Les facteurs de risques professionnels sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme suit :

« 1° Des contraintes physiques marquées :

- a) manutentions manuelles de charges ;
- b) postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) températures extrêmes ;
- d) bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) travail en équipes successives alternantes ;
- c) 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. »

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche (cf. mode d'emploi de prévention des risques en annexe intégrant le diagnostic).

Ainsi, seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche (cf. annexe), étant précisé, qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, aucun de ces facteurs identifiés n'entrent dans ceux visés par les articles L. 4163-1 et suivants du code du travail ouvrant des droits au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P). Ils sont toutefois susceptibles d'entrer dans le champ d'application de l'accord n° 2024/3 du 21 novembre 2024

conclu par les partenaires sociaux de la branche et relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

3.2. Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels

En application notamment des articles L. 4121-3 et suivants du code du travail, il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux, gestes et postures...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devant faire *a minima* l'objet d'une mise à jour annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les risques professionnels auxquels chaque salarié est exposé. En effet, le DUERP, à conserver au moins pendant 40 ans (cf. article L. 4121-3-1 V A du code du travail), comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUERP, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par décret en application de l'article L. 4163-1 du code du travail.

L'employeur se servira des éléments de la branche décrits ci-dessous et en annexe pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition est en cohérence avec la démarche globale d'évaluation des risques professionnels en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées.

Malgré toutes les mesures de prévention mises en place, un accident du travail peut survenir. Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à, notamment, utiliser la méthode de l'arbre des causes afin de rechercher les éventuels facteurs ayant contribué à l'accident et/ou à sa gravité, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention pour en éviter le renouvellement.

Les employeurs tiendront le DUERP à la disposition des salariés, anciens salariés ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-3-1 V A et R. 4121-4 du code du travail.

3.3. Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

3.3.1. L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et santé physique et mentale des salariés.

Il appartient à l'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, d'impulser une véritable culture de la prévention et de la santé au travail et de la transmettre à l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un vecteur de la culture prévention.

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Dans le cadre des actions de prévention des risques professionnels, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. Il veille également à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des situations de travail et/ou d'une nouvelle prise de poste.

Il adapte notamment les mesures de protection collectives en fonction des unités de travail et s'assure de leur bon usage ; de même qu'il s'assure que les équipements de protection individuelle (EPI) sont adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes...).

3.3.2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions ou consignes qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'il convient de veiller à ce que les salariés maîtrisent le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche, comme une des formations prioritaires, permettant une compréhension et une intégration optimale des consignes orales ou écrites qui sont données.

L'employeur s'appuiera sur une des instances représentatives du personnel et les référents que celles-ci désignent pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise ; et ce en application du 1° de l'article L. 2312-9 du code du travail. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour en application de l'article L. 4121-3 du code du travail.

Enfin, le ou les salarié(s) compétent(s) désigné(s) par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, dit aussi « référent santé-sécurité » appuie l'employeur dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail (articles L. 4644-1 et L. 4121-3 du code du travail) et peut notamment également contribuer à l'évaluation des risques professionnels.

3.3.3. Les autres parties prenantes

Outre l'appui et l'accompagnement de la FNB dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes expertes suivantes :

- les services de prévention et de santé au travail (SPST) (art. L. 4121-3 du code du travail), les CARSAT – CRAM, l'ARACT ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) peut, dans ce cadre, participer à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le DUERP lui est transmis par l'employeur à chaque mise à jour (art. L. 4121-3-1 VI du code du travail).

Les entreprises sont également invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux...), notamment pour :

- améliorer les conditions d'exercice des emplois en vue de diminuer les risques professionnels ;
- et élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

3.4. Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels dans la branche des distributeurs conseils hors domicile

En application de l'article L. 4163-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi un mode d'emploi de prévention des risques professionnels applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article 3.1, via un tableau et des données présentées en annexe.

Les partenaires sociaux constatent qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, il n'a pas été identifié dans la branche de facteurs de risques professionnels imposant de déclaration en application de l'article L. 4163-1 du code du travail. Pour autant, les partenaires sociaux rappellent leur souhait de mise en place d'une politique forte en matière de prévention des risques professionnels.

Le mode d'emploi de prévention des risques professionnels, en annexe au présent accord, a pour objectifs :

- d'identifier les situations d'exposition aux facteurs de risques professionnels, étant précisé qu'il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâche pour intégrer la diversité des organisations ;
- de hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des distributeurs conseils hors domicile.

Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés, notamment de la filière logistique qui représentent 48 % des effectifs de la branche, sont exposés aux deux facteurs de risques professionnels – le port de charges lourdes et les vibrations mécaniques – qui n'entrent pas dans le C2P au regard de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention des risques professionnels en annexe ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée au II de l'article L. 4163-16 du code du travail.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention des risques professionnels pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres qui justifient que le mode d'emploi conventionnel ne soit pas appliqué.

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation, ou les conséquences à long terme d'un risque lié au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'encourager une dynamique de prévention dans les entreprises de la branche qui soit efficace et régulière, ils jugent comme prioritaires les axes suivants en application des articles D. 4162-2 et suivants du code du travail :

4.1. Mesures tendant à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

4.1.1. Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les présentes dispositions et les outils sont ainsi mis en ligne sur le site internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés de la branche.

En complément, la FNB et l'observatoire des métiers de la branche DCHD mettent à disposition des entreprises adhérentes divers autres dispositifs relatifs à la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux (bonnes pratiques, guides, méthodes, programmes de formation...) permettant de faciliter la mise en œuvre concrète de mesures d'adaptation et d'aménagement de postes.

Les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de travail, notamment de la filière logistique, sur la santé, la sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité recherchée de l'activité.

Pour les aider, une étude réalisée par l'observatoire des métiers de la branche sur la supply chain est consultable sur le site internet de l'observatoire des métiers de la branche.

Dans la partie « descriptif et analyse des tâches » du mode d'emploi de branche (en annexe), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire voire supprimer les risques professionnels.

À titre d'exemple, pour la tâche « livraison chez le client et récupération des vides », sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave...).

■ Objectif : diffusion des outils de branche auprès de toutes les entreprises de la branche d'ici 3 ans.

■ Indicateur : nombre de communications portant sur ces sujets, nombre de visites des pages du site de l'observatoire des métiers, trafic et taux de lecture des espaces de communication digitale dédiée à cette thématique.

4.2. Mesures tendant à la réduction de la polyexposition

Par ailleurs, face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou le renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments, seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

À titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et/ou l'utilisation d'engins de dernière génération.

■ Objectif : réduction du facteur de risque vibrations mécaniques ;

■ Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre d'entrepôts et de surfaces extérieures ayant bénéficié d'une réfection de sol, achat de matériel...).

4.3. Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel

4.3.1. Transmission de savoirs et procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière est donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, son histoire, ses produits et clients, son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier, y compris des risques psychosociaux, et les moyens adaptés de les combattre, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés, les droits et procédures d'alertes ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Des modèles sont proposés et diffusés aux entreprises de la branche par le biais du site de l'observatoire des métiers.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de risques professionnels en particulier les salariés polyexposés, pendant leurs trois premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les savoirs et les bonnes pratiques.

■ Objectif : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations de poste de travail doivent inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention des risques professionnels incluant les risques psychosociaux ;

■ Indicateur : proportion du nombre de nouveaux embauchés ou nouveaux affectés à un poste de travail différent ayant bénéficié de cette procédure d'accueil.

4.3.2. Échauffements avant le début du service et autres actions de prévention

Lorsque l'emploi exercé impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les partenaires sociaux préconisent aux entreprises d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste et de désigner un référent « éveil échauffement musculaire ».

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

■ Objectif :

- tous les 3 ans, au moins 10 % des entreprises forment ou ont mis en place l'éveil musculaire (ou échauffement musculaire), le but étant d'entraîner une réduction des TMS et AT/MP.

■ Indicateurs :

- part des entreprises qui forment ou/et qui ont mis en place l'éveil échauffement musculaire.

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises sensibilisent leurs salariés sur les bienfaits d'actions de prévention pouvant être mises en œuvre au sein de leur structure (conseils de kinésithérapeute, ostéopathe, nutrition, addiction, activités physiques, stress...), valorisées et/ou prises en charge par les complémentaires santé... ou toutes autres démarches ayant pour but d'améliorer le bien-être au travail.

4.3.3. Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise à s'inscrire dans une culture de prévention des risques. Celles-ci communiqueront notamment par voie d'affichage, au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des instances représentatives du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'actions.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à réaliser toute action et/ou à diffuser toute documentation relative à la prévention des risques pour la santé et sécurité au travail auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet, webinaire, ateliers, e-learning...).

À ce titre, les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

En outre et en application des dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, sera réalisée une information des salariés sur les mesures existantes de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points qui y sont inscrits au financement notamment d'une formation professionnelle ou du passage à temps partiel, à temps réduit ..., en fonction du nombre de points cumulés.

4.4. Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention des risques professionnels et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés en la matière.

Ils rappellent ainsi que, outre l'information et la sensibilisation des salariés, la formation participe à la maîtrise des risques professionnels par les salariés du secteur.

4.4.1. Développement des compétences des salariés

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels incluant les risques psychosociaux, la réduction des risques suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la prévention, la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations : gestes et postures, PRAP, prévention des risques professionnels, des TMS, prévention des risques psychosociaux, prévention des addictions, qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration des conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

De 2022 à 2024, 29 % des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation sur ces thèmes.

■ Objectif : poursuivre le développement des compétences et des qualifications sur ce thème par l'accès à la formation professionnelle continue. Au moins 25 % des effectifs de la branche formés sur ces thèmes (y compris formation à distance) tous les 3 ans ;

■ Indicateur : part des effectifs de la branche formée sur ce thème.

4.4.2. Développement de la formation de l'encadrement et des référents santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à relayer et faire respecter la politique santé-sécurité y compris sur les risques psychosociaux, et participe à leur élaboration en fonction des filières métiers.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent santé-sécurité veille au respect des normes et des bonnes pratiques et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité et le personnel d'une manière générale dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ou les salariés ainsi désigné(s) par l'employeur bénéficie(nt) d'une formation en la matière, dans les conditions prévues au code du travail.

■ Objectifs :

- 30 % des entreprises ont formé tout ou partie de leur encadrement de proximité pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- les « référents santé-sécurité » désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont formés.

■ Indicateurs :

- nombre d'encadrants de proximité formé sur le management de la santé-sécurité au travail sur la période ;
- nombre de formations « référent-sécurité » dispensé au sein de la branche.

4.4.3. Développement des compétences aux fins de reconversion

Les entreprises sont également invitées à réfléchir à la mise en place de passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins au sein de l'entreprise ou des entités du groupe.

Aux fins de prévenir l'inaptitude et/ou la désertion professionnelle des salariés, l'employeur utilise le rendez-vous de liaison, prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, à l'occasion duquel le salarié absent est informé, en associant le médecin du travail, du bénéfice d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de la visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.

La réflexion autour de la reconversion aux fins de réduire ou de supprimer l'exposition des salariés concernés à certains risques se fait de manière rapprochée avec les services de prévention et de santé au travail (SPST) et peut notamment déboucher sur un essai encadré prévu à l'article D. 323-6 et suivants du code de la sécurité sociale, ou une convention de rééducation professionnelle (CRPE) prévue aux articles L. 432-6 et suivants du code de la sécurité sociale, lorsque le salarié fait l'objet d'un avis d'incapacité ou qu'il a été identifié par le médecin du travail dans le cadre de l'examen de pré reprise comme présentant un risque d'incapacité.

Les lois du 2 août 2021 et du 24 octobre 2025 mettent à disposition des entreprises, à côté de dispositifs existants et des éventuelles possibilités de mobilité interne et externe, différents dispositifs visant à permettre d'examiner des possibilités de reconversion professionnelle sur des métiers ou postes qui ne l'exposeraient plus aux risques professionnels qui le rendent vulnérables. Aussi, les partenaires sociaux invitent les entreprises à communiquer sur les dispositifs de reconversion interne et externe envisageables ainsi que sur le projet de transition professionnelle (PTP), qui permet à tout salarié, conformément à la réglementation en vigueur, de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession y compris dans la branche.

L'employeur informera, s'ils existent, les représentants du personnel, le comité économique et social (CES), sur les dispositifs de reconversion le cas échéant mis en place, sur leurs modalités, sur les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Au-delà des efforts de développement des compétences, d'adaptation et de reconversion, soucieux de la santé des salariés de la branche, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont doté les salariés les plus exposés (chauffeur-livreur, préparateur, agent de sanitation, technicien qualité) aux facteurs de risques qui prédominent dans le secteur, d'une garantie incapacité à la conduite et au portage inscrite dans l'accord « prévoyance » en vigueur.

Article 5 | Pilotage et suivi de l'accord

Pour mener à bien ces mesures incitatives et d'accompagnement des entreprises et salariés de la branche, ainsi que le suivi des indicateurs qu'elle s'est fixés, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage et le suivi de cet accord, notamment au moyen de sondages, enquêtes et de données statistiques publiques disponibles.

La CPPNIC réalise un point d'étape et un bilan des mesures mises en place dans le présent accord *a minima* tous les 3 ans.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de suivi de l'application du présent accord et afin de nourrir ses travaux de branche relativement à l'objectif d'une prévention efficace de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans le secteur des DCHD, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à transmettre à la fédération nationale des boissons, assurant le secrétariat de la branche, les accords signés sur ce thème à l'adresse suivante : cppnic.dchd@fnb-info.fr.

La CPPNIC est habilitée à s'entourer de l'aide d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle à la majorité des membres présents) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 6 | Caducité

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 7 | *Durée, date d'effet de l'accord, clause de rendez-vous*

Aux fins de garantir une couverture continue pour les entreprises de la branche, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Quand bien même le présent accord est signé pour une durée indéterminée, les partenaires sociaux sont amenés à ouvrir des négociations tous les 3 ans sur le présent thème aux fins de réaliser le bilan des mesures mises en œuvre et d'apporter les modifications utiles à l'accord le cas échéant.

Le présent accord pourra donc faire l'objet de modifications par avenant de révision tel qu'envisagé à échéance triennale.

Le présent accord prendra effet au plus tôt le 31 décembre 2025.

Article 8 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9 | *Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé conformément aux dispositions précitées et pour être remis à chacune des organisations signataires représentatives.

Article 10 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La fédération nationale des boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15, l'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

Fait à Paris, le 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Mode d'emploi de prévention des risques professionnels comprenant le descriptif des activités exposées aux risques professionnels et leurs mesures de prévention

Annexe : mode d'emploi de prévention des risques professionnels – Branche des distributeurs grossistes en boissons – Diagnostic et axes de prévention

(Voir page suivante.)



Mode d'emploi de la

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Branche des Distributeurs Conseils Hors
Domicile - Diagnostic & axes de prévention

Convention collective IDCC 1536



VERSION OCTOBRE 2025

Préambule

Du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) au Compte Professionnel de Prévention (C2P)

Depuis [l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention et ses décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 d'application, **le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) est devenu le Compte Professionnel de Prévention (C2P).**



En passant du C3P au C2P, le Compte Professionnel de Prévention (C2P) ne comporte plus la déclaration des facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées listées à l'article L. 4161-1 1° du Code du travail suivants :

- ✓ Manutentions manuelles de charges,
- ✓ Postures pénibles,
- ✓ Vibrations mécaniques.

Dès lors, ces facteurs ne permettent pas l'acquisition de points au titre du C2P pour les salariés concernés.

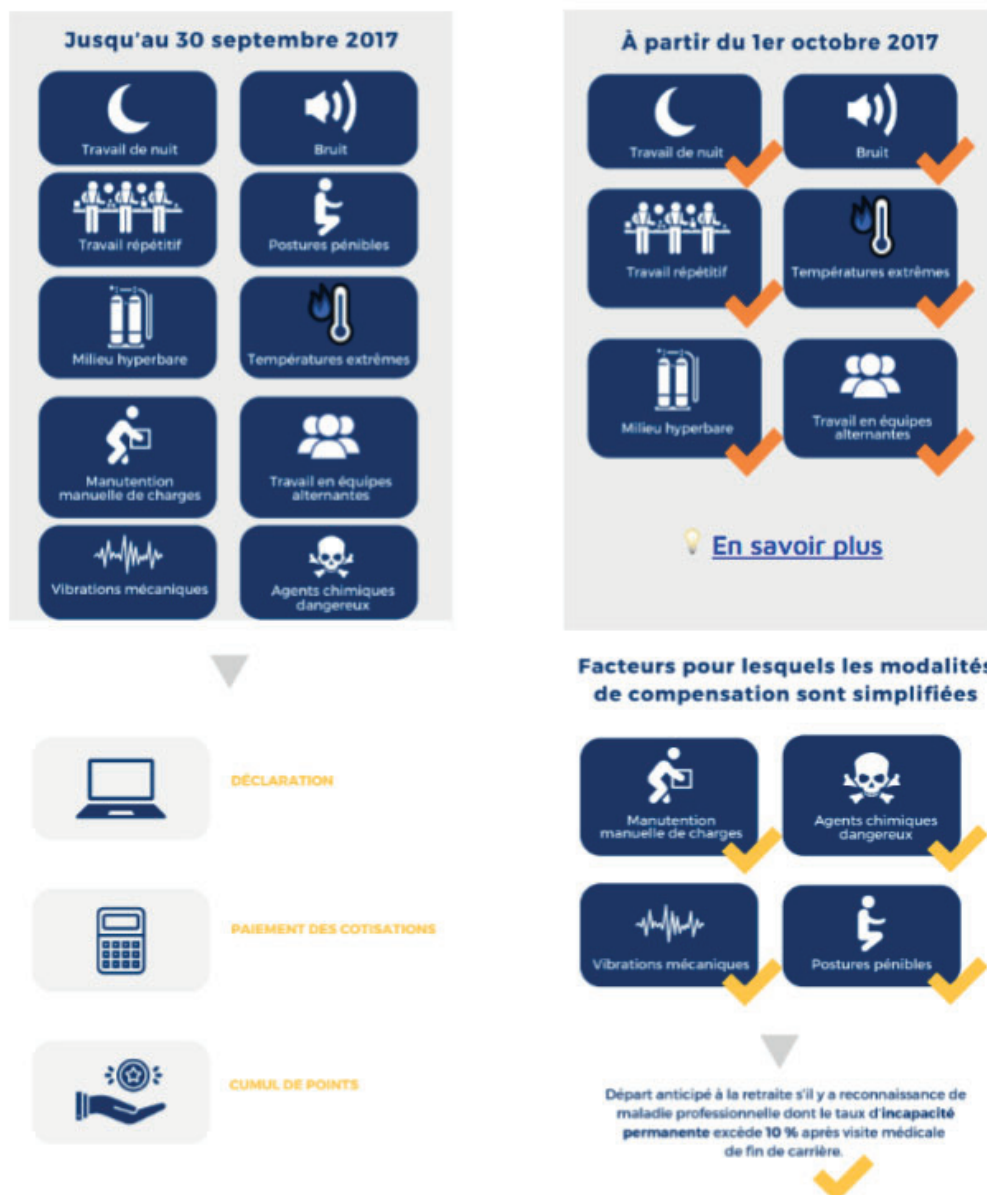
Ils pourront cependant être utiles conformément aux dispositions légales et notamment pour un départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière ou servir à investir dans les actions de prévention des risques ergonomiques au titre du FIPU conformément à [l'Accord de branche n° 2022/5 du 23 novembre 2022 relatif à certains risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail](#).

Il est rappelé que le Compte Professionnel de Prévention (C2P) est un dispositif visant à doter les salariés exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs de risque bien déterminés, de points utilisables pour :

- Engager une reconversion professionnelle et accéder à des postes qui sont non exposés ou moins exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- Réduire son temps de travail et maintenir son salaire ;
- Valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et permettre de partir plus tôt à la retraite ;
- Financer une formation À noter, les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle ou à la reconversion professionnelle.

Depuis le 1er octobre 2017, le **Compte Professionnel de Prévention (C2P)** prend en compte les 6 facteurs ci-après :

- ✓ Activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)
- ✓ Températures extrêmes
- ✓ Bruit
- ✓ Travail de nuit
- ✓ Travail en équipes successives alternantes
- ✓ Travail répétitif



Le Compte Professionnel de Prévention (C2P) est un dispositif géré par l'Assurance Maladie - Risques professionnels

EN SAVOIR PLUS SUR : <https://www.compteprofessionnelprevention.fr> (Informations, FAQ, vidéo, dépliants, contact).

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins 50 salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés alternativement lorsque ces derniers :

- ✓ Soit, emploient une proportion minimale de 25% de l'effectif de salariés déclarés exposés aux 6 facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,
- ✓ Soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Entreprises de 50 salariés et +

Obligation de négocier* un accord ou un plan d'action portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels.







Bon à savoir

Les entreprises de la branche DCHD (IDCC 1536), **entre 50 et 199 salariés**, sont couvertes par le dernier accord de branche applicable relatif à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnelles et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail.

- soit, si 25 % d'effectif de salariés déclarés exposés aux 6 facteurs de risques retenus pour la C2P.
- soit, si risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à un indice de 0,25**.

** Indice égal au rapport pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputées à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet et l'effectif de l'entreprise.

Les facteurs de risques professionnels

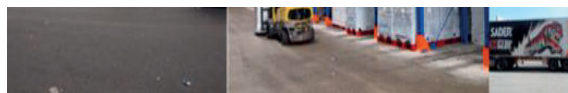
	ACTION ou SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE
	<ul style="list-style-type: none"> Lever ou porter 	Charge unitaire de 15 kg
	<ul style="list-style-type: none"> Pousser ou tirer 	Charge unitaire de 250 kg
	<ul style="list-style-type: none"> Déplacement avec la charge ou prise de la charge au sol ou à hauteur située au-dessus des épaules 	Charge unitaire de 10 kg
	<ul style="list-style-type: none"> Manutention de charges 	7,5 tonnes cumulées par jour
	<ul style="list-style-type: none"> Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations pendant plus de 4 secondes : maintien des bras en l'air ou les positions accroupies ou à genoux ou les positions du torse en torsion à 30 degrés ou les positions du torse fléchi à 45 degrés. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Vibrations transmises aux mains et aux bras 	2,5 m/s ²
	<ul style="list-style-type: none"> Vibrations transmises à l'ensemble du corps 	0,5m/s ²
<p align="center"></p> <p align="center">Facteurs exclus du champ du C2P mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.</p>		

Vibrations mécaniques : point sur la notion de sol

L'entreprise peut demander à la médecine du travail de déterminer si les salariés sont exposés au-delà du seuil.

Exemples de sol en bon état :

Surface de roulement entretenue, lisse, sans aspérité




Exemple de sol en mauvais état : aspérités, ruptures de niveaux de dalles, nids de poule, plaques d'égouts...





- 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 dépassement du seuil est déterminé par l'application d'une méthode d'évaluation définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et prenant en compte le type de





Facteur exclu du champ du C2P mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.



Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
 Niveau d'exposition au bruit à l'oreille d'au moins 81 décibels (A) durant 8 heures. Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	600 heures/an 120 fois/an	60 interventions ou travaux/an
 Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures/an	



Une heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an depuis le 01.09.2023 (D 4163-2 c. trav)
 Travail en équipes alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an depuis le 01.09.2023 (D 4163-2 c. trav)
 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 Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	900 heures/an



Dernière mise à jour des seuils d'exposition aux facteurs de risques compris dans le C2P : **01.09.2023**

En pratique

1

L'employeur évalue (en points) l'exposition de ses salariés aux facteurs de risque au regard des nouveaux seuils et plafonds fixés par le décret du 10 août 2023 :

Acquisition de points	Nombre de points acquis	
	Par trimestre	Par an
Exposition à l'un des 6 facteurs de risque susvisés	1 point	4 points
Exposition à 2 des 6 facteurs de risque susvisés	2 points	8 points
Exposition à 3 des 6 facteurs de risque susvisés	3 points (au lieu de 2 points)	12 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)
Exposition à 4 des 6 facteurs de risque susvisés	4 points (au lieu de 2 points)	16 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)
Exposition à 5 des 6 facteurs de risque susvisés	5 points (au lieu de 2 points)	20 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)
Exposition à 6 des 6 facteurs de risque susvisés	6 points (au lieu de 2 points)	24 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)



Il n'existe plus de plafond : un salarié peut acquérir plus de 100 points sans limite de plafond sur toute sa carrière. Pour un salarié poly-exposé qui n'est pas présent sur toute l'année, c'est l'organisme gestionnaire au niveau national qui agrège l'ensemble des déclarations (Sécurité sociale).

2

L'employeur déclare les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés en DSN dès lors que leurs seuils ont été dépassés.

-> Pour en savoir + sur les périodes de déclaration : [net entreprise](#)

3

Les salariés exposés à ces facteurs de pénibilités sont informés qu'ils acquièrent des droits :

☐ à des heures de formation professionnelle * ;

Depuis le 01/09/2023, chaque point équivaut à 500 € et permet de financer du congé de reconversion sur un métier moins pénible (sous réserve des [plafonds de financement](#)). Pour en savoir plus sur les modalités : [moncompteformation](#)

☐ à du temps partiel * ;

Depuis le 01/09/23 : 10 points ouvrent le droit à 120 jours à mi-temps au mieux de 90) par exemple ou à un temps partiel à 60% pendant 5 mois selon l'accord de l'employeur. Pour en savoir plus sur les conditions et différentes modalités : [compteprofessionnelprevention](#)

☐ ou à des trimestres de majoration de la durée d'assurance retraite *

À raison de 1 trimestre pour 10 points (dans la limite de 8 trimestres, soit 80 points). Ce qui permet une retraite anticipée de 2 ans. Pour en savoir plus : [service-public.fr/particuliers/vosdroits](#)

* Sous réserve d'accomplir les démarches idoines (attestations de points C2P etc.) ainsi que de toute évolution réglementaire postérieure au 01/09/23

Les démarches de l'employeur

L'entreprise est soumise à l'obligation générale de santé et de sécurité des salariés : évaluation des risques professionnels, retranscription dans le Document Unique et prise des mesures appropriées à l'application des principes généraux de prévention.

Le document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) : obligation légale !

- Articles [L. 4121-3](#) et [R. 4121-1 à R. 4121-4](#) du c. trav. -

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est tenue de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux, ...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le DUERP devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle. Il n'existe pas de formulaire standard à remplir car c'est un document propre à chaque entreprise : le DUERP est une démarche collective, qui permet de parler du travail dans l'entreprise sous l'angle de la santé, de la sécurité et du bien-être. Il est source de progrès et de performance pour les collaborateurs comme pour l'entreprise.

Réaliser un Document unique, c'est :



Recenser les risques professionnels pour la santé et la sécurité de ses salariés,



Évaluer leur gravité et leur probabilité de survenue,



Lister les actions à mettre en œuvre dans le but de prévenir, réduire voire supprimer les risques recensés.



Consigner ces informations dans le DUERP.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

■ Elle peut recouvrir des **situations très diverses d'organisation du travail**. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les salariés ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

■ D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, ...).

Les données recueillies dans le cadre de l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité enrichiront le DUERP.



Les nouveaux seuils réglementaires d'exposition aux facteurs de risques sont susceptibles de modifier les DUERP.

Les acteurs impliqués dans la démarche

La prévention des risques professionnels est l'affaire de tous (Article L. 4121-3 c. trav.) :



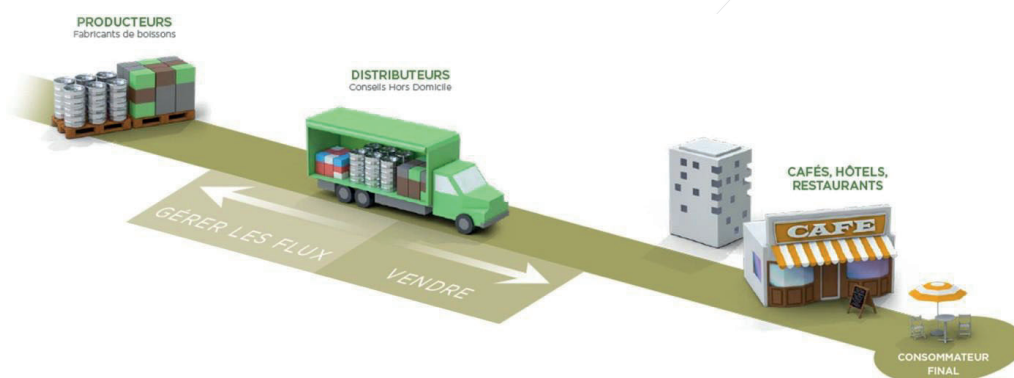
- Le personnel encadrant.
- Chaque salarié et les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT etc.)
- Les services de santé au travail, les CARSAT – CRAM, l'ARACT.
- Le référent sécurité.
- Tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.



Le projet de la profession

Les distributeurs-grossistes en boissons ou DCHD (Distributeurs Conseils Hors Domicile) sont des prestataires de services dont le cœur de métier est la commercialisation et la livraison de boissons auprès de tous types de professionnels de la consommation hors domicile.

Au fil des années, ils se sont dotés de nombreux services à haute valeur ajoutée, devenant ainsi de "véritables apporteurs de solutions", aussi bien auprès de leurs clients (Cafés – Hôtels - Restaurants) que de leurs fournisseurs (brasseurs, sourceurs, producteurs de Boissons Rafraîchissantes Sans Alcool, viticulteurs, torréfacteurs...).



La profession, dont la moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes, ...), **est particulièrement exposée aux risques professionnels**.

- Les livraisons chez les clients engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.
- De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les fournisseurs/producteurs, au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients, à savoir les Cafés – Hôtels – Restaurants, et ne faisant pas l'objet d'exigence réglementaire).

Afin d'aider notamment les plus petites entreprises à se positionner par rapport à la « norme » et ajuster leurs moyens de prévention selon les recommandations nationales, **le présent mode d'emploi résulte d'une démarche * qui s'est articulée autour de :**

1. **L'identification des situations d'exposition** aux facteurs de risques professionnels,
2. **La mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention** des risques professionnels, dynamique, efficace et durable,
3. **L'amélioration des conditions de travail** visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

** Le présent mode d'emploi est issu du diagnostic réalisé avec l'accompagnement d'AG2R La mondiale, le cabinet DIDACTHEM et des entreprises de la branche.*

Reflétant une volonté commune des entreprises de la profession à développer leurs activités dans un cadre durable, respectueux de l'environnement et des hommes, dès 2015, la Fédération Nationale des Boissons (FNB) a créé un label RSE sectoriel. Celui-ci a fait l'objet d'une refonte complète en 2022 et a été doté d'une nouvelle identité : le label Grossiste en boissons Engagé.

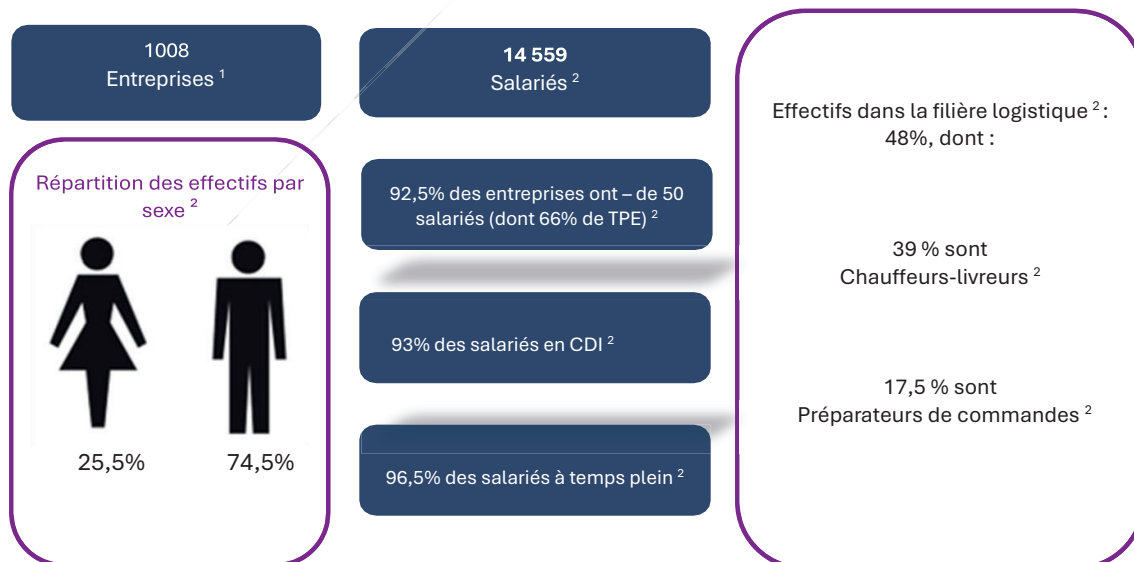


A l'appui d'un référentiel d'exigences inspiré de la norme ISO 26000, le label Grossiste en boissons Engagé a été conçu comme un véritable outil d'accompagnement engageant et pragmatique qui tient compte de la diversité des organisations et tailles d'entreprises et répond aux grands enjeux sociétaux dont celui d'agir en employeur responsable.

Conscients que les femmes et les hommes travaillant au sein de leurs entreprises sont la valeur première, les entreprises ont notamment placé la formation et la prévention des risques professionnels, dont la pénibilité, au cœur de leurs priorités.

EN SAVOIR PLUS : WWW.GROSSISTE-ENGAGE.FR

Chiffres clés de la branche



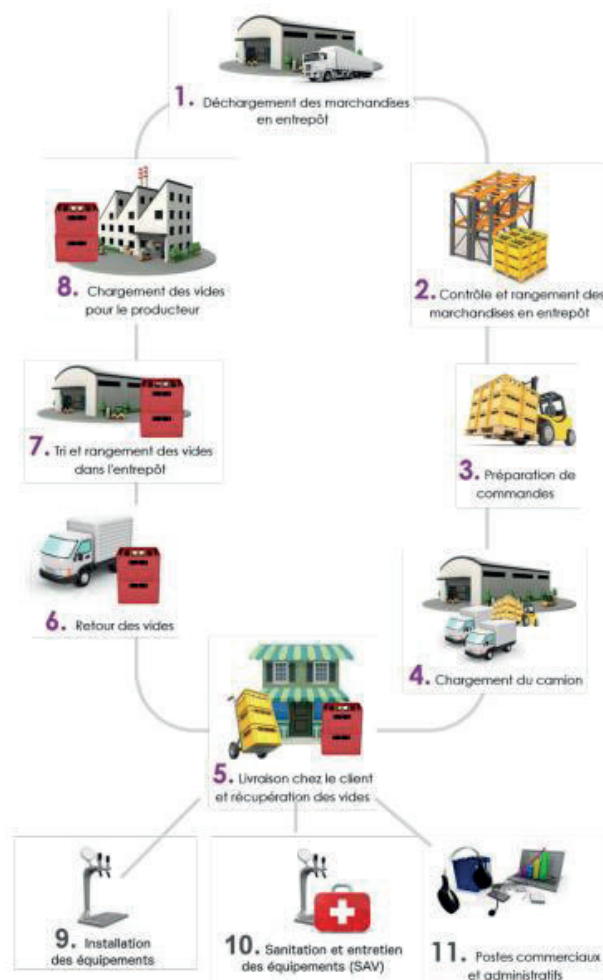
EN SAVOIR PLUS : WWW.OBSERVATOIRE-DCHD.FR

¹ Bilan des engagements données 2024- Opco Mobilités

² Rapport Economique et Social 2024 (données 2023)



Diagnostic et outils de branche



Chacune des tâches étudiées fait l'objet :

- D'une **description précise**,
- De **données de référence pour 100% du temps passé à cette tâche**, avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées,
- De **préconisations en matière de mise en place d'actions de prévention**



1

Déchargement des marchandises en entrepôt



2

Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt

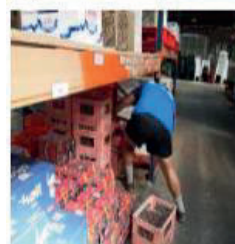
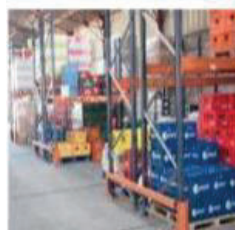
a. Description des tâches (1) et (2)

Le transport de marchandises du fabricant / fournisseur vers le distributeur se fait quasi exclusivement par camions.

- Les camions arrivent dans l'entrepôt, en général le matin.
- Ils sont déchargés le plus souvent par le côté, à l'aide de chariots élévateurs.
 - o Les camions sont parfois déchargés par l'arrière, à quai pour les entrepôts équipés, mais aussi parfois sans quai.
- Les palettes, une fois déchargées, sont placées sur une zone d'attente, pour être contrôlées.
- Ces opérations se font le plus souvent sous la forme de palettes complètes et les manipulations sont mécanisées. En fonction de la zone stockage ou dans le cas de petits approvisionnements, il est parfois indispensable de décharger manuellement une palette pour ranger les produits.

Les marchandises sont rangées :

- Pour partie, directement sous forme de palettes complètes dans le stock (stockage de masse). Ces manipulations sont alors réalisées avec des engins de levage et de transport.
- Pour partie, dans la zone de picking, donnant lieu à des manipulations manuelles de produits.
- Certaines palettes, composées de produits différents, font l'objet d'un tri manuel total ou partiel : les palettes ainsi composées comportent souvent une base de palette qui est rangée directement sans manipulation (par exemple s'il s'agit de caisses, packs ou fûts).
 - o Ces palettes représentent une petite partie des volumes traités : livraisons de la plateforme et/ou produits vendus à l'unité en petites quantités (Sirops, vins, spiritueux). Elles sont souvent plus légères : 300 kg ou moins.



b. Données de référence : pour 100 % du temps passé à cette tâche

1/ Déchargement des marchandises dans l'entrepôt :



Manutentions manuelles de charges

Un opérateur réceptionne, en moyenne, 12 camions de 25 tonnes par jour, soit environ 300 tonnes/jour.

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : il ne porte qu'occasionnellement des charges à la main, uniquement avec son engin.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : il utilise son engin pour déplacer les palettes et donc ne fait que très rarement d'efforts de type tirer/pousser.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit 6h00/jour son chariot, base 230 jours ; soit 1380 h par an.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

2/ Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt :



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :
 - Un opérateur traite environ 50 tonnes/jour.
 - 15 % des tonnages traités sont manutentionnés lors du contrôle et du rangement (palettes composées de plusieurs produits).Un opérateur manipule donc 7,5 tonnes/jour (15% de 50 tonnes).
+ 3 heures de conduite quotidienne en moyenne.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : L'opérateur a besoin de 10 minutes pour dépoter une palette et il manipule effectivement des charges pendant 5 minutes, soit environ 2 heures par jour (25 palettes x 5 minutes), soit 460 heures par an.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit en moyenne 3h00 par jour, base 230 jours ; soit 690 h / an.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

- Port des équipements de protection individuelle (EPI) : chaussures de sécurité, gants, tabliers, tapis antifatigue, protections bras et jambes
- Mise en œuvre d'actions de formation ciblées et régulières : CACES, PRAP, « Gestes et Postures
- Uniformisation des sols : les vibrations mesurées et leur transmission au corps sont très augmentées par l'état du sol en intérieur ou en extérieur. Pour limiter considérablement, voire supprimer cette exposition, il est très important d'entretenir les zones de roulement des engins utilisés pour l'approvisionnement et la préparation des commandes. Les ornières et les aspérités sont à traiter en priorité. La réduction de vitesse permet aussi de réduire les vibrations.
- Supprimer les changements de niveau : chaque changement de niveau (passages de dalles, caniveaux, seuils de portes...) crée une augmentation de la vibration pour ce qui concerne le roulement des engins.
- Siège anti-vibrations : un siège doit être également réglé pour le poids du conducteur et entretenu ou changé autant que besoins.
- Prévoir des séances d'échauffements-éveil musculaire avant le début du service : lorsque l'organisation impose des efforts dès le début de la tournée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes. Un document récapitulatif d'échauffements ciblés sur le métier pourrait être conçu et mis à disposition des opérateurs.
- Adapter le cas échéant les temps de pause pour laisser aux organismes le temps de récupérer des efforts consentis.
- Tenir compte des recommandations de l'INRS s'agissant des distances de travail

- Pour la manutention manuelle, la distance devient pénalisante au-delà de 2 m et critique au-delà de 10 m. (Norme NFX35-109)
- Pour le tirer/pousser la distance devient pénalisante au-delà de 10 m et critique au-delà de 60 m. (Norme NFX35-109).
- Lors de réimplantations, tenir compte de ces données pour réfléchir à l'optimisation de l'organisation de l'espace.
- Généraliser, avec les transporteurs, la livraison / expédition par camion ouvrable latéralement quand il n'y a pas de quai dans l'entrepôt. Quand il n'y a pas de quai, la possibilité de charger / décharger par le côté représente un gain de temps important et facilite grandement le travail du cariste.
- Apprendre le bon réglage des sièges pour les caristes et les chauffeurs.
- Mise à disposition de fontaines à eau : L'hydratation de l'organisme est particulièrement importante. Des sources d'eau potable doivent être généralisées à proximité des postes de travail, particulièrement ceux qui requièrent des efforts physiques.

3



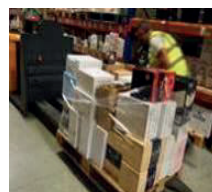
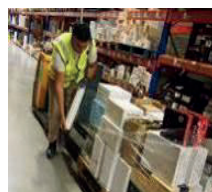
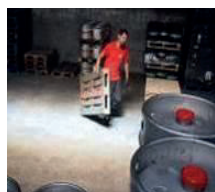
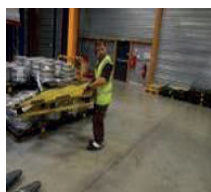
Préparation de commandes

a. Description des tâches

Il s'agit des commandes préparées sur palettes pour un client défini ou des préparations par produit sur palettes.

Que ce soit pour préparer la commande d'un seul client ou pour préparer une tournée, le travail est identique : le préparateur de commandes utilise un tire-palette électrique ou manuel, ou encore un transpalette autoporteur ou un chariot élévateur, et se déplace dans les allées de la zone de picking (ou de stockage) pour constituer une palette à partir d'une liste de produits.

- Prendre une palette vide.
- Constituer un fond de palette avec les produits les plus lourds.
- Puis préparer la ou les palettes en suivant l'ordre de préparation : la plupart du temps, la palette est ensuite filmée.
- Certaines palettes ne comprenant que des fûts, ne sont pas filmées.



Remarque : une partie des commandes est préparée directement à partir de la zone de stockage.

- Il s'agit des rotations importantes qui seront chargées par palettes complètes : palettes de fûts, palettes de caisses.
- En fonction des entreprises et de la taille des tournées, cela peut représenter 35 % des charges.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

- Un opérateur prépare en moyenne, tous produits confondus, 1 500 Kg par heure (poids moyen : 20 kg par colis).
- Il manipule 65 % de cette charge pour préparer les commandes soit 975 Kg/heure. (35 % sont constituées de palettes complètes ou de demi-palettes transportées avec un engin et sans manutention).

Soit 6 825 Kg/jour (=975*7h) + des palettes vides environ 700 Kg = un total de 7 525 Kg/jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : un opérateur prépare 5 commandes par heure. Pour une commande il y a : 4 minutes de manipulation, 4 à 5 minutes de déplacement et 4 minutes de travaux divers (administratif, filmer la palette ...).

Soit 4 minutes x 5 commandes / heure x 7 heures = 140 minutes par jour de manipulations de charges soit 140 x 230 jours = 537h par an.

Un opérateur utilise soit :

- ☐ Un chariot autoporté,
- ☐ Un tire-palette électrique,
- ☐ Un tire-palette manuel : dans ce cas,
 - il est amené à tirer/pousser des palettes de plus de 250 kg ;
 - il se déplace avec la palette 4 à 5 minutes par commande x 5 commandes/heure x 7 heures soit 140 à 175 minutes ;
 - toutes les palettes ne pèsent pas plus de 250 kg quand elles sont complètes et la palette pèse plus de 250 kg que quand elle est déjà partiellement constituée soit 30% à 40% du temps soit 70 minutes par jour d'efforts à Tirer/Pousser une charge de plus de 250 kg.

Ces 70 minutes par jour (268 heures par an) viennent s'ajouter au temps de manipulation de 537 heures.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Temps de conduite : quand l'opérateur utilise un engin motorisé, il conduit 2h20 à 2h30 / jour en moyenne (4 à 5 minutes par commande et 4 à 5 commandes à l'heure = 140 à 175 mn / j)

Soit un temps de conduite de 2h30 x 230 j = 575 h par an, base 230 jours travaillés

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche préparation de commandes.

Équipements logistiques :

- Maintenance des socles roulants (rolls, diables ...) :
 - Pour les diables, l'état des roues doit être régulièrement vérifié et les roues changées autant que de besoin.
 - Pour les rolls, les roulettes doivent être pivotantes et entretenues régulièrement de telle sorte qu'elles facilitent le roulement. Ainsi le « Pousser – Tirer » en sera facilité.
- Disposer de « Transpalettes à haute levée » : 0,80 m maximum.
Les transpalettes électriques sont très souvent nécessaires compte tenu du poids des palettes. Pour permettre de régler le plan de chargement à hauteur et ainsi limiter les positions penchées en avant.
Le recours à ce type de matériel doit être accompagné de mesures visant à prévenir le risque de chute.
- Transpalette avec support listing pour éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- Distributeur de palettes : L'objectif est là de réduire les charges portées, éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- Utiliser un/des dérouleurs pour filmer les palettes : Il existe des dérouleurs qui facilitent la pose du film sur les palettes et réduisent les positions pénibles. Le filmage mécanique permettra d'éviter les sollicitations du dos et des épaules liées à cette tâche.





Chargement du camion

a. Description des tâches

Différents processus de chargement des camions sont observés. Ces processus dépendent des choix faits par l'entreprise dans l'organisation des livraisons chez les clients.

Processus 1 : Le camion est chargé par produit pour la tournée.

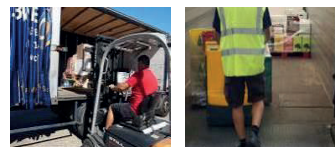
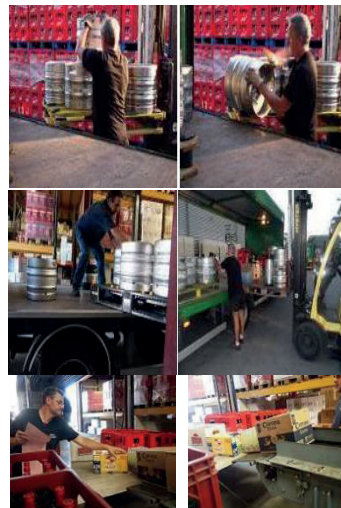
- Les plus grosses rotations sont chargées par palettes (fûts de bière) directement de la zone de stockage et une partie de la tournée est préparée et apportée au camion pour chargement.
- La majorité du chargement fait l'objet d'au moins une manipulation : porter, tirer, pousser la caisse, le carton, le fût pour le charger, pour le ranger, pour l'empiler dans le camion...
- Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en fonction de son expérience / connaissance de cette tournée et de ses clients.
- Il prépare, sur site, la commande de son client, en utilisant son camion comme un stock.

Processus 2 : Les produits sont préparés et chargés par client.

- La quasi-totalité du chargement se fait manuellement. Seuls les fûts sont chargés par palette quand les quantités sont importantes.
- Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en regroupant les produits par client.
- En fonction de sa connaissance de la tournée, il optimisera le chargement. Par exemple, il tiendra compte du côté de livraison en fonction du stationnement.

Processus 3 : La livraison est préparée par client sur des palettes.

- Une partie complémentaire regroupant les petits clients ou les dépannages est également préparée sur palette.
- Le chargement se fait en très grande partie par des moyens mécanisés. Le chauffeur livreur a quelques opérations de rangement à faire.
- En fonction des entreprises, le chauffeur livreur peut être aidé par les préparateurs de commande, des contrôleurs... Nous avons également constaté des organisations où le travail de chargement se fait collectivement. Chaque chauffeur livreur participant au chargement de l'ensemble des camions.



À noter : le chargement des matériels loués ou prêtés (tireuses, meubles frigorifiques, tables, comptoirs ...) se fait à l'aide d'engins de levage ou à l'aide de tire-palettes et du haillon. Les matériels sont palettisés ou ne le sont pas.

Les manipulations sont peu nombreuses, excepté lorsque, pour ranger le camion, des efforts sont nécessaires pour pousser et tirer les matériels déplacés.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Processus 1 (par produits) ou Processus 2 (par clients)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes, l'opérateur manipule 1 300 Kg, car :
 - 65 % sont manipulés manuellement.
 - 35 % sont chargés et positionnés dans le camion avec un engin.

Le temps standard passé au chargement par un opérateur pour un camion = 45 mn dont 20 minutes de manipulations.

Sur une journée de 7 heures, l'opérateur peut charger 10 camions soit :

- 1 300 x 10 = 13 000 kg manipulés par jour.
- et 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour soit 200 x 230 jours = 767 h par an.

Il n'utilise que très occasionnellement un tire palette manuel.

Processus 3 (livraison sur palette)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes : 20 % de la charge initiale est manipulée soit 400 kg.

Un opérateur peut charger en une journée complète 12 camions ² soit 12 x 400 kg = 4 800 kg/jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps standard passé au chargement par l'opérateur pour un camion = 30 mn dont 10 minutes de manipulations. Base 12 camions par jour x 10 minutes = 120 minutes (2h00) de manipulations par jour ; soit 120 x 230 jours = 460 h /an.

L'opérateur utilise soit un tire-palette électrique. Parfois, de façon occasionnelle, un tire-palette manuel pour les palettes les plus légères < 250 Kg.

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche « chargement du camion ».

Optimisation du chargement :

- L'approvisionnement des quais de chargement et la « rotation » des palettes : lors de la mise en place des palettes le long du quai, autant que possible, tourner les palettes afin que le « côté plein » des palettes soit proche des camions. Le chauffeur et le préparateur ont ainsi moins de distance à parcourir avec la charge.
- Dispositif d'arrimage des charges : à prévoir pour permettre une organisation optimale du rangement du camion en prévision des livraisons, de telle sorte que les manipulations soient limitées au maximum. Les barres d'arrimage permettent de bloquer les palettes lourdes et de les laisser à l'arrière du camion sans danger pour le chargement.

Matériel de manutention spécifique

- Généraliser le crochet de manipulation : en utilisant le crochet pour tirer les fûts ou caisses, l'effort produit est inférieur de 70 % par rapport au simple port de la charge.
- De plus, la position de travail est meilleure et l'impact sur l'opérateur est réduit.





a. Description des tâches

En fonction du mode de chargement, le processus de livraison peut changer d'une entreprise à l'autre.

La livraison comporte les actions récurrentes suivantes :

- La préparation de la commande dans le camion.
- Le déchargement des produits.
- Le transport vers le site du client.
- La dépose des produits chez le client.
- La reprise des vides et des matériels.
- Le transport des vides et des matériels vers le camion.
- Le chargement des vides et des matériels dans le camion.
- Le rangement des vides et des matériels dans le camion.

Les matériels utilisés :

- Le diable.
- Le haillon élévateur.
- Le tire-palette manuel.
- Le tire-palette électrique.



Certaines de ces actions sont impactées par le processus de chargement, qui détermine, en partie, le travail de livraison des produits.

Dans tous les cas, la reprise des vides implique également des manipulations pour regrouper les fûts et ranger les caisses par type.

- Le chargement par produit induit des manipulations plus nombreuses dans le camion, pour préparer la commande.
- Le chargement par client réduit le nombre de manipulations dans le camion sans toutefois les supprimer complètement, en raison de la nécessité de ranger le camion.

Les produits de petites rotations sont également souvent regroupés « par produit » et le regroupement « par client » est souvent partiel.

- Le chargement sur palette permet de supprimer, dans le camion, la plus grande partie des manipulations des produits à livrer.
- La reprise des vides nécessite des manipulations dans le camion pour « faire de la place » puis pour regrouper les vides par type.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

Les éléments clefs : chaque caisse, fût, carton est porté plusieurs fois :

- Pour préparer la commande dans le camion quand le chargement est fait par produit ou par client.
- Pour « faire de la place » pour ranger les vides repris, pour éviter que la charge se déplace.
- Pour décharger la commande et la poser au sol ou sur le diable, pour rouler le diable ou pour aller jusqu'au client, pour ranger chez le client, pour reprendre les vides.

L'opérateur exécute seul sa tournée indépendamment du temps passé. Il peut éventuellement recevoir l'aide d'un ripeur.

Le camion est chargé en moyenne de 2 tonnes de marchandises.

L'entreprise peut être dans le processus 3 (chargement en palettes) sur la partie chargement mais en processus 1 / 2 sur la livraison.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : L'opérateur manipule 4,10 x la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 8,2 T portés/manipulés.

Processus 3 (par palettes ou rolls) : L'opérateur manipule 2,95 x la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 5,9 T portés/manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : une livraison chez un client dure environ 15 minutes. L'observation montre que le temps de manutention est au minimum de 50 % de ces 15 minutes. Soit sur une journée de 7 heures comprenant 1 heure 30 de conduite + 5 heures 30 de livraison, la moitié de 5h30 en manipulation = 2h45 de manutention/jour, soit 632,5 heures/an.

Processus 3 (livraison par palette) : le chauffeur livreur est parfois amené à utiliser un tire-palette manuel en lieu et place d'un tire-palette électrique. Certaines palettes pèsent plus de 250 kg et ces efforts doivent être pris en compte :

- 5 palettes tirées de plus de 250 kg pendant 5 minutes = environ ½ heure d'efforts tirer/pousser.
- Une partie du temps de manipulation est donc remplacée par le temps de roulage des palettes et les efforts Porter/Tirer/Pousser se répartissent ainsi dans le processus 3 quand l'opérateur utilise un tire-palette manuel.

Manutention avec tire-palette électrique : 2h45 – ½ heure = 2h15 de Porter = 517,5 h/an.

+ Manutention avec tire-palette manuel : 0h30 de Tirer/Pousser par jour = 230j X 0h30 = 115 h/an.

Soit 517,5 heures par an + 115 heures = 632,5 heures par an.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les mesures effectuées sur les camions indiquent un niveau de vibrations inférieur à 0,5 m/s² : le salarié est exposé, pendant son temps de conduite (1h30 par jour soit 345 heures par an), à des vibrations inférieures au seuil de 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

- Équiper les camions de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite (hayons électriques, alarme frein non serré, système de fermeture automatisé, marchepieds latéraux, ...) et sensibiliser les conducteurs à l'utilisation de ces équipements.
- Utiliser des camions à rideaux mécanisés qui permet de gagner du temps et supprimer les efforts pour « débâcher » latéralement.

- Généraliser les marchepieds pour les camions pour faciliter les manutentions et éviter des positions en extension du dos pour saisir des produits.
- Apprendre le bon réglage des sièges pour les chauffeurs.
- S'assurer du bon état et de la disponibilité des diables
- Généraliser le crochet de manipulation.
- Sensibiliser les chauffeurs livreurs aux bénéfices de l'entretien de leur camion.
- Formation régulière sur les règles relatives au code de la route afin de prévenir le risque routier.
- Optimisation et sécurisation de la livraison chez le client : révision régulière des protocoles de sécurité
- Echauffement musculaire en début de journée et formation régulière de type « Gestes et postures » pour prévenir les risques TMS.
- Adaptation des tournées en fonction de l'expérience de l'opérateur et formation régulière pour développer la connaissance des produits et ainsi faciliter la préparation des manipulations.
- Favoriser la livraison à deux : un chauffeur livreur + un ripeur : certaines situations sont plus faciles à gérer à deux et réduisent les risques professionnels. Le gain de temps peut aussi être important par exemple dans le cas de descente de produits en cave manuellement.
- Tenir compte des conditions de livraison des clients et notamment des éventuels changements de niveaux (seuils de porte, marche ...) pour limiter les efforts de type de « pousser – tirer ».
- Prévoir une aide au port de l'imprimante et le terminal de facturation/livraison : Ces deux appareils sont parfois « encombrants » et il faut les avoir « sous la main ». Une petite ceinture « type holster » pour porter ces appareils pourrait être opportune.



a. Description des tâches

Les bouteilles et fûts vides sont déchargés à la fin de la tournée dans l'entrepôt.

Le chauffeur livreur stationne le camion sur la zone de déchargement des vides, il trie les « vides » (ou finit de les trier) et les décharge.

Il les range sur des palettes ou les dépose sur une zone de déchargement. Les fûts et les caisses, quand les palettes sont complètes, sont parfois déchargés avec l'aide d'un cariste.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un camion chargé de 2 tonnes « plein » au départ de la tournée, les vides (verre consigné ou à usage unique) représentent 15% du poids initial ; soit 300 kg.

Le temps de déchargement des vides est d'environ 15 mn pour un camion.

Un opérateur exécutant cette tâche pendant 7 heures peut décharger 25 camions dans sa journée

Soit $25 \times 300 = 7\,500$ Kg manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 25 camions à raison de 15 minutes de manipulations par camion = 6h25 de manipulation soit 375 minutes par jour

Soit 375×230 jours = 1437,5 h / an.

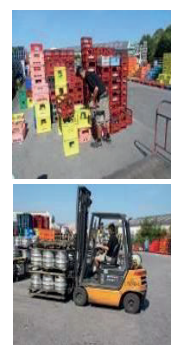
c. Axes de prévention

- EPI : mettre à disposition des gants anti-coupure et sensibiliser les salariés à l'importance de les porter.
- Définition claire, avec les clients, des règles de reprise pour éviter que le chauffeur livreur ait besoin de trier et manipuler les caisses.



a. Description des tâches

- Un complément de tri des vides, une fois déchargés par les chauffeurs livreurs, est effectué avant qu'ils soient palettisés pour être retournés aux fournisseurs.
- Une opération préalable consiste à trier les bouteilles et les fûts consignés par fournisseur.
- Les verres perdus sont stockés dans une benne appropriée.
- Les palettes de fûts et de caisses destinés au réemploi (consignés) sont filmées puis entreposées avant d'être réexpédiées vers les fabricants.
- Le principe est de faire repartir un camion complet qui a déchargé des produits, avec un chargement d'emballages vides.
- Le chargement des vides est effectué par le cariste présent au moment de l'arrivée du camion. C'est souvent le cariste qui décharge le camion qui effectue le rechargement.
- Le chargement se fait soit par le côté, soit par l'arrière quand il y a un quai dans l'entrepôt.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

1. Pour le tri et le rangement :

- L'opérateur Conduit un chariot élévateur en moyenne 2 h/jour et manipule les fûts et les caisses 4 h/jour.
- Les vides représentent environ 15 % du tonnage moyen du produit plein : en moyenne pour 50 tonnes livrés, 7,5 tonnes reviennent dans l'entrepôt.
- L'opérateur gère également les palettes vides dont il a besoin. : une palette vide pèse en moyenne 20 kg.



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque emballage vide est en moyenne manipulé deux fois.
 - 50 tonnes livrées chez les clients, 7,5 tonnes traités.
 - 10 palettes vides par heure x 4 heures = 40 x 20 kg = 800 kg.
 Soit un total de 8300 kg.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : les emballages pèsent le plus souvent plus de 10 Kg, sont manipulés souvent et sont portés sur plusieurs mètres (et parfois portés deux par deux).
 - 4 heures de manipulation par jour (240 minutes) soit par an : 4x230 = 920h



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : L'opérateur conduit le chariot élévateur pendant 2 heures par jour soit par an : $2 \times 230 \text{ jours} = 460 \text{ h}$.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$.

Postures pénibles (seuil 900 h/an) : Il filme les palettes préparées avant expédition : 10 palettes/heure x 45 secondes x 4 h de manipulation = 30 minutes de sollicitation des bras et du dos par jour soit $30 \times 230 \text{ jours} = 6900$ minutes par an, soit 115h/an.

2. Pour le retour des emballages aux fabricants :



Manutentions manuelles de charges : pas de manipulation manuelle de charges.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : l'opérateur peut charger 12 camions/jour et conduit son chariot pendant 6h/jour.

soit par an : $6 \times 230 \text{ jours} = 1380 \text{ h/an}$.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$.

c. Axes de prévention

- Les EPI : des gants anti-coupures semblent indispensables quand les opérateurs trient des bouteilles, reconstituent des caisses. Pour le verre à usage unique, les lunettes de protection sont préconisées.
- Des règles claires pour faciliter ce travail de tri.
- Travailler à bonne hauteur pour éviter les positions aggravantes des efforts.

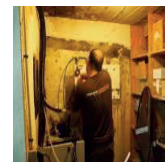
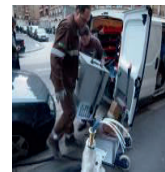
9 Installation des équipements

Description des tâches



Décharger le matériel et les outils du véhicule : cette opération nécessite des manipulations de charges dans des positions rendues difficiles par l'exiguïté et l'encombrement du véhicule, par le stationnement du véhicule laissant souvent peu de place de manœuvre.

- Les charges manipulées sont, en général, inférieures à 10 Kg sauf pour les groupes de froid qui peuvent atteindre 75 Kg pour les plus lourds. Ils sont manipulés par deux installateurs.
- L'installation (ou le SAV « lourd ») de machines à café ou d'autres appareils (lave verres, machine à glaçons ...) peut parfois conduire à manipuler des charges de 40 kg à 60 kg voire plus (une machine à café 3 groupes peut peser 80 kg à 100 kg).
- Pour acheminer le matériel et les outils vers l'établissement et les déposer dans l'établissement, les techniciens utilisent des diables. La distance est parfois longue en raison des difficultés de stationnement. Il faut également parfois passer des obstacles (marches, trottoirs ...)
- Les charges roulées sont de 100 kg maximum. Pour :
 - o Positionner les éléments dans l'établissement.
 - o Installation de la partie fûts et gaz.
 - o Installation de la partie Comptoir.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

- Les opérateurs travaillent en général en équipe de 2 personnes.
- o 3 nouvelles installations / semaine + 1 opération importante de SAV sur installation.
 - o 3 h de travail / installation/SAV par opérateur : en moyenne 2h / jour, soit 460 h/an.

A ces durées s'ajoutent les durées de planification, les durées d'approche du chantier, le travail à l'atelier.

Les charges :

- Groupe réfrigérant : 70 Kg ; caisse à outils 20 Kg.
 - o $(70 \text{ Kg} + 20 \text{ Kg}) \times (3 \text{ installations} + 1 \text{ SAV}) \times 2 \text{ (charger et décharger)} \times 2 \text{ (manutentions diverses)}$ pour 2 opérateurs = 1 440 Kg au total donc 720 Kg par opérateur et par semaine.
- Machines à café de 80 kg :
 - o $80 \text{ kg} \times 3 \text{ fois/semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$ pour 2 opérateurs = 480 kg au total soit 240 kg par opérateur et par semaine.
- Autre matériel : 50 kg.
 - o $50 \text{ kg} \times 3 \text{ fois par semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$ = 300 kg soit 150 kg par opérateur et par semaine.

TOTAL : $720 + 240 + 150 = 1\,110 \text{ Kg}$ / semaine parfois portées avec des contraintes posturales.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque opérateur manipule environ 200 kg par jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps effectif de manipulation des charges de plus de 10 kg : 30 minutes par jour soit $30 \times 230 \text{ j} = 6900 \text{ minutes/an}$ > soit 115h/an.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an).

Les véhicules n'exposent pas à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$ et l'usage d'outils vibrants est rare.

Les postures pénibles (seuil 900h/an) :

- 140 installations et 50 interventions SAV par technicien x 3 heures d'intervention x 50% du temps de montage/intervention dans des positions pénibles ou avec des sollicitations excessives des bras et du dos = 285 heures par an.
- Pour tenir compte des installations ou opération de SAV réalisées dans des conditions plus particulièrement difficile un coefficient de 1,5 sera appliqué.

Soit $285 \times 1,5 = 428 \text{ heures / an } (<900\text{h/an})$.

c. Axes de prévention

- Port d'EPI de type lunettes pour percer, couper, genouillères, bouchons d'oreilles pour les chantiers bruyants, masque anti-poussière.
- La préparation des interventions : certaines opérations pourraient être effectuées/préparées en atelier dans de meilleures conditions de travail.

Par exemple, peut être préparé en atelier tout le tableau de cave et le python. Ce matériel préparé est ensuite chargé sur un chariot pour gagner du temps et faire des installations plus efficaces du point de vue de la réfrigération.

- Réduction des postures pénibles par une préparation poussée et rigoureuse liées au montage du tableau en cave afin d'éviter les allers/retours vers le camion.
- Limiter le poids des caisses à outils et adapter le matériel en fonction du type d'opérations à réaliser
- Envisager des sangles de type déménageurs pour mieux répartir la charge lors des manipulations
- Formation & sensibilisation régulière aux bons gestes, habilitation électrique...





10

Sanitation et entretien des équipements (SAV)

a. Description des tâches

Entretien des installations tirages de bière (sanitation) :

- Décharger le véhicule, la pompe et l'outillage.
- Positionner le matériel près de l'installation du client.
- Brancher l'appareil sur le bec du tirage et sur la vanne du fût : certains branchements, sous le comptoir ou caves très basses par exemple, imposent des positions maintenues. Dans certains cas le travail est effectué dans des positions de confort.
- Préparer le mélange eau + détergent.
- Assurer la circulation du détergent dans l'installation.
- Entretenir le bloc réfrigérant de la pompe à bière : comme précédemment, cet entretien sous le comptoir ou dans une cave basse ou inadaptée, engendre des positions maintenues et pénibles.
- Ranger le matériel dans le véhicule.



Entretien des machines à café (changement du filtre, nettoyage de la machine, vérification du moulin).

- L'opération est réalisée à la hauteur du bar et ne nécessite pas d'effort particulier. Toutefois certaines opérations imposent des postures pénibles maintenues.
- Quand la machine est très « sale » ou « entartrée », elle est nettoyée avec un produit sous forme de pastilles.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

- L'opérateur, à chaque sanitation, charge/décharge ses outils, son matériel 2 fois : 2 x 20 Kg.
 - Lors de la sanitation, il porte/lève 4 seaux d'eau de 10 litres : 4 x 10kg.
 - Parfois, il manipule des fûts de bière pour installer son circuit d'eau : 4 fûts manipulés = environ 100 kg.
- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :
En moyenne 80 kg manipulés x 7 sanitations + 100 kg de fûts = 660 kg.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an).
Environ 5 minutes de manipulation de charges de plus de 10 à 15 kg par sanitation, soit environ 1 heure par jour, soit 134 h par an.



Postures pénibles (seuil 450 h/an) : 2 à 5 mn de postures pénibles par sanitation (base 7 sanitations par jour), soit (5x7) mn x 230 j = 134 h.



Les agents chimiques dangereux (seuil 150h) : utilisation de produits chimiques pour préparer le détergent : durée d'utilisation = 1 min par sanitation.
Base 7 sanitations par jour = 7 minutes par jour soit 7 x 230 j = 27 heures par an.

Le seuil d'exposition aux ACD est de 150 heures d'exposition par an. L'opérateur n'est donc pas exposé aux ACD au titre de la pénibilité. Cette situation doit toutefois être traitée dans le cadre du DUERP.

c. Axes de prévention

- Afin d'éviter le risque de décès avec des fuites aux bouteilles de CO₂, le détecteur est un moyen de prévention efficace.
- L'utilisation d'une bouteille de gaz comme « soufflette » : outre le danger de projection de particules dans les yeux, cette solution pour dépoussiérer le système de refroidissement est très bruyante. La solution d'un petit aspirateur portable semble plus efficace et moins dangereuse ...
- EPI : gants, lunettes, genouillères, chaussures de sécurité.
- Privilégier le détergent en poudre et à diluer surplace pour limiter les charges à porter.
- Un « chariot » pour les outils et la pompe : un diable type chauffeur livreur avec un support adapté pour poser la pompe peut être une solution. Si le déplacement est court la pompe est portée et si le déplacement est plus long la pompe est roulée. Il est possible également de poser sur la pompe les outils. D'autre part, si le support est situé à bonne hauteur, il devient plus facile de lever la pompe pour la poser sur le comptoir et travailler à bonne hauteur.
- Envisager l'entretien dès la conception de l'installation pour limiter les contraintes de maintenance (éviter les recoins pour installer le groupe froid, faciliter les accès aux fûts ...)





Postes administratifs & commerciaux

11

a. Description des tâches

Les salariés des postes administratifs et des postes commerciaux sédentaires exercent 3 grands types d'activités :

- Du travail de bureau : alternance de travail sur écran, de travail documentaire, de réunions et de contacts téléphoniques.
- Du travail en relation avec la clientèle : par téléphone principalement.
- Des activités d'encadrement.

Les commerciaux itinérants sont principalement sur la route et visitent les clients. Ils utilisent le téléphone pour contacter leurs clients.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Postes administratifs et postes commerciaux sédentaires :

Les quelques ports de charges sont occasionnels et en général pas de charges lourdes.

Les activités sont en général très variées et effectuées toujours à bonne hauteur. Les positions penchées et les positions bras en l'air sont associées à des gestuelles dynamiques pour prendre ou ranger un objet. Les salariés exercent leurs activités dans des lieux où le bruit est maîtrisé.

Commerciaux itinérants :



Manutentions manuelles de charges :

Les quelques ports de charges sont occasionnels : parfois des produits en dépannage, mais ce sont la plupart du temps des cartons. Ils participent de temps en temps à des mises en place de produits ou des livraisons, mais cela reste rare.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les expositions à des vibrations sont associées à la conduite de véhicules et les niveaux de vibrations sont toujours en dessous du seuil de $0,5 \text{ m/s}^2$ et sur des durées qui dépassent très rarement 3h00 de conduite par jour.

c. Axes de prévention

Postes administratifs et postes commerciaux sédentaires :

- Proposer plusieurs types de casques téléphoniques afin que chacun puisse choisir celui le plus adapté à sa morphologie et à son ressenti.
- Favoriser les bonnes positions de travail par une formation à l'organisation du poste de travail.
- Être attentif aux demandes d'éclairage : elles peuvent varier d'un collaborateur à l'autre. Le trop ou le pas assez de lumière ont un impact certain sur la fatigue et donc sur la qualité du travail.

Commerciaux itinérants : Etant donné qu'ils interviennent parfois dans les livraisons « de dépannage » ou lors de circonstances exceptionnelles : manifestations, ...

- Les sensibiliser eux aussi aux bonnes pratiques de manutention contribuera à réduire le risque d'accident.
- Il peut être envisagé de les faire participer aux formations gestes et postures avec les Chauffeurs Livreurs et les Préparateurs de commandes.
- Cette proximité pourra éventuellement les sensibiliser à prendre cet aspect en compte dès le premier contact avec un futur client ?

La position assise trop longue (au-delà de 2 heures) a un impact sur la circulation sanguine dans les membres inférieurs. Rappeler à ceux qui roulent beaucoup que la pause toutes les deux heures est non seulement utile pour réduire le risque routier mais contribue également à réduire les risques circulatoires.

L'employeur veille à diffuser des rappels réguliers sur les règles relatives au code de la route : interdiction du téléphone et de l'alcool au volant, afin de prévenir le risque routier.