

**Convention Collective Nationale  
des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC 1536)**

**Accord 2022/5 relatif 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**

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche.

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 salariés que du thème visé par cet accord n'en nécessitant pas.

**Article 1 : Préambule**

---

**Article 1.1 : Contexte et évolution législative en matière de santé & sécurité au  
travail en faveur de la prévention des risques professionnels**

---

Il est rappelé que 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 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 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.

Il est également rappelé qu'au travers des accords antérieurs, et notamment l'accord 2018/9 relatif 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.

En outre, la branche a régulièrement poursuivi ses travaux en la matière, notamment à travers les actions suivantes réalisées depuis 2018 :

- Renforcement des actions de formation en faveur de la prévention des risques professionnels tel qu'il ressort du diagnostic ci-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 ;
- Révision de la classification des emplois en 2021 et de l'accord sur la formation professionnelle en 2020 ;
- Poursuite des travaux avec la CNAMTS et les CARSAT avec la signature d'une Convention Nationale d'Objectifs (CNO) le 1er septembre 2021 ;
- 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 (lien vers thématique santé-sécurité au travail) ;
- Mise en place d'une cellule de crise paritaire et réalisation d'un guide d'aide aux entreprises pour prévenir la propagation du coronavirus « Prévenir la propagation du coronavirus : protection des salariés et reprise d'activités ».
- Réalisation, en partenariat avec l'OPCO Mobilités d'une étude Diagnostic de situation – branche des Distributeur Conseil Hors Domicile (DCH) relative à l'impact de la crise Covid-19 sur les entreprises et salariés de la branche.

Par ailleurs, les discussions menées depuis septembre 2022 avec les partenaires sociaux s'inscrivent dans un contexte de sortie de crise sanitaire ainsi que dans le cadre de la prise en compte des nouvelles mesures issues de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail visant notamment le renforcement du suivi de la santé des salariés (le rendez-vous de liaison, la visite de mi-carrière, la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise ou CRPE, le passeport prévention, ou encore la prévention des violences sexuelles et à caractère sexistes etc.) ; et au travers de laquelle les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST) et dont les missions sont étendues (évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...).

C'est donc dans ce contexte global, qu'au terme de l'accord 2018/9 et du bilan des actions mises en œuvre sur les 3 dernières années, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité réitérer leur volonté de placer au cœur de leurs priorités les actions suivantes :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, de l'exposition aux risques professionnels ;
- la 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) ;
- l'introduction d'actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux, révélés notamment lors des périodes de crise sanitaire et de confinement ;
- 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.

## **Article 1.2 : Diagnostic de branche relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail**

---

Le dernier rapport de branche démontre que 62% 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 de travail.

En effet, les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (Cafés – Hôtels – Restaurants, association, 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 dernières rencontres ou sollicitations avec ces acteurs ont ainsi 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 édictées 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 2022, les fûts de 50 litres ont quasiment disparu et les travaux se poursuivront au cas par cas.
- d'entamer 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, la mise en place du Compte Personnel de Prévention C2P a permis 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, entre 2018 et 2021, c'est plus de 20% des effectifs de la branche qui ont bénéficié d'une formation, financée au titre de la contribution conventionnelle de la formation professionnelle, dédiée à la prévention de la santé-sécurité au travail :

- 922 salariés ont été formés ou sensibilisés au management de la santé et sécurité au travail (webinaires, formations accompagnées de la diffusion d'informations, d'outils et de mises en pratique de leur utilisation, etc...) et à la Prévention des risques liées à l'activité physique ;

- 1633 salariés ont suivi des formations Ergonomie, Gestes & Postures, Prévention des TMS ;
- 93 salariés ont suivi une formation Gestion des risques liés aux addictions ;
- 101 salariés ont bénéficié d'une formation sécurité routière et écoconduite.

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). A fin 2021, plus de 1/3 tiers des sites adhérents à la FNB sont labellisés et 11 % des salariés représentés par la FNB ont bénéficié d'au moins 1 journée de formation à la démarche.

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 de branche Ed. 2021 :

- 76% des entreprises interrogées, proposent un parcours d'accueil aux nouveaux embauchés,
- 37% des entreprises interrogées déclarent qu'un entretien de suivi a été réalisé dans les 6 mois après l'embauche.
- 61% des entreprises interrogées ont nommé un référent pour accueillir et accompagner les nouvelles recrues.

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 ...).

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 a baissé de moitié en passant de 9.5% en 2015 à 4.6% en 2021 (données issues de la CNAM).

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 réitérent leur volonté d'accompagner les entreprises et salariés de la branche sur ce thème

## **Article 2. Champ d'application et positionnement de l'accord**

---

### **Article 2.1 : 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.

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 2.2 : 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 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 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. 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).

### 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, ...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) devant faire à 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, 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 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. Outre 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.

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 les 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 » peut 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), 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 (article 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 62 % 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.

## Article 4. Mise en œuvre d'une politique de prévention

---

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble de 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 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.

Par ailleurs, les présentes dispositions et les outils sont 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 diverses 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 etc. ...) permettant de faciliter la mise en œuvre concrète de mesures d'adaptation et d'aménagement de postes.

Les entreprises de la branche sont ainsi 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.

*A 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 70% des 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 poly exposition

---

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.

*A 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 au 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, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants 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. Echauffements 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 *Eveil échauffement musculaire*.

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

- **Objectifs** :
  - tous les 3 ans, au moins 30% des entreprises ont désigné un référent *Eveil échauffement musculaire*, le but étant d'entraîner une réduction des TMS et AT/MP.
  - 100% des référents *Eveil échauffement musculaire* ont bénéficié d'une formation appropriée.
- **Indicateurs** :
  - nombre d'entreprises ayant désigné un référent *Eveil échauffement musculaire*;
  - nombre de référents ayant bénéficié de la formation.

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...).

A 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, ... 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 de 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.

Entre 2018 et 2021, 20% 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 bénéficient 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* ou une *Convention de Rééducation Professionnelle* (CRPE), lorsque le salarié fait l'objet d'un avis d'inaptitude 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'inaptitude, conformément aux articles article D.323-6 nouveau du code de la sécurité sociale .

La loi santé au travail du 2 août 2021 met à disposition des entreprises, à côté de dispositifs déjà existants et des éventuelles possibilités de mobilité interne, différents dispositifs visant à permettre aux salariés d'examiner des possibilités de reconversion 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 largement 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 le secteur.

L'employeur informera, s'ils existent, les représentants du personnel sur les passerelles de reconversion le cas échéant mises 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 inaptitude 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.

La CPPNIC réalisera un point d'étape et un bilan des mesures mises en place dans le présent accord à 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](mailto: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 2022**.

## **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](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des 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 23 novembre 2022 en autant d'originaux que de parties auxquelles le texte est notifié à l'issue de la procédure de signature et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

**Délégation patronale**

Pour la FNB,

**Délégations des salariés**

Pour la FGA-CFDT,

Pour la CFTC-CSFV,

Pour la CFE-CGC Agro,

**ANNEXE :**

**MODE D'EMPLOI DE PREVENTION DES RISQUES  
PROFESSIONNELS**

**BRANCHE DES DISTRIBUTEURS GROSSISTES EN  
BOISSONS**

**Diagnostic et axes de prévention**

---