

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**Accord paritaire national
relatif à la santé et à la sécurité des salariés**

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1-28 de la Convention collective, modifié par avenant n° 83 du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés,

Conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} - Le présent accord paritaire national est conclu pour une durée indéterminée, en application de l'article 1-28 de la Convention collective modifié par l'avenant n°83.

Article 2 - Les dispositions prévues dans le chapitre 3 du présent accord peuvent faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, pour préciser les modalités d'information et de formation des salariés dans la perspective de mieux prévenir les risques auxquels ils peuvent être exposés et d'améliorer leurs conditions de travail.

Article 3 - Le présent avenant entrera en vigueur après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2017

Organisations professionnelles

GNESA 
SNCTA 
UNIDEC 
SPP 
FFC 

Organisations syndicales de salariés

CFE-CGC 
FGM-CEDT 
CFTC 
FO 


C.N.P.A.
Conseil National des Professions de l'Automobile

FNAA 

ACCORD PARITAIRE NATIONAL « SANTE ET SECURITE »

CHAPITRE 1- ACTEURS DE LA PREVENTION DANS L'ENTREPRISE

Article 1-1. Rôle du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise veille au respect par chacun des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui figurent notamment dans le livret de sécurité et dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsque celle-ci est tenue d'en établir un.

Il a l'obligation d'assurer la formation collective des salariés aux règles applicables dans l'entreprise en matière de sécurité, notamment en ce qui concerne les règles de circulation, la signalétique, les procédures à respecter en cas d'incendie, les alertes et les premiers secours. Il dispense une formation pratique et appropriée à la sécurité aux travailleurs qu'il embauche et à ceux qui changent de poste de travail. Il doit également veiller à ce que les personnels chargés d'utiliser les matériels d'extinction et de secours, ainsi que ceux qui doivent diriger l'évacuation des personnes, disposent des compétences requises.

Le chef d'entreprise est assisté et conseillé par un « référent sécurité » désigné parmi les salariés selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur. A défaut, il peut bénéficier des actions d'assistance et de conseil organisées par la branche selon les modalités précisées à l'article 3-3. du présent accord.

Le chef d'entreprise demeure personnellement responsable du respect de la législation relative à la prévention des risques professionnels. Cette responsabilité ne peut être partagée ou déportée sur un responsable hiérarchique que si une délégation de pouvoir lui a été valablement consentie, dès lors que le chef d'entreprise ne peut pas être présent en permanence sur les lieux de travail.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée qu'à des salariés disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens effectifs nécessaires pour veiller à l'application effective de la réglementation. Pour être valable, elle doit être établie par écrit et indiquer :

- la qualité et les fonctions du délégataire justifiant notamment de ses compétences techniques et juridiques et de son autorité ;
- la nature des missions et des responsabilités déléguées, la durée de la délégation, son suivi, et les modalités du recueil auprès du salarié de son acceptation expresse ;
- les moyens techniques, matériels et humains attribués à la réalisation de ces missions, qui doivent être précisément définis.

Article 1-2. Rôle des représentants du personnel

Lorsqu'un CHSCT a été mis en place dans l'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur, celui-ci a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. A défaut de CHSCT, cette mission est attribuée aux délégués du personnel.

A cet égard, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail. Ils peuvent proposer des actions de prévention dans ces domaines.

L'efficacité de la démarche de prévention des risques initiée par l'employeur suppose que le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, soient associés à sa mise en oeuvre et qu'il existe entre eux une concertation régulière sur ce sujet.

CEP
EIP
EIP

CH

LS 507

Article 1-3. Rôle des salariés

Il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un comportement adapté sur ce point passe en premier lieu par le respect des consignes relatives au port des équipements de protection individuelle (EPI) requis.

Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait face à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Article 1-4. Rôle des services de santé au travail

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Lorsqu'il constate l'existence d'un tel risque pour la santé des salariés, il est habilité à proposer des mesures visant à la préserver. Le chef d'entreprise a l'obligation de prendre en compte ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les services de santé au travail pour déterminer les mesures dont la mise en œuvre est nécessaire afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

CHAPITRE 2- TRAITEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS**Article 2-1. Identification des risques**

La mise en œuvre d'une politique efficace de prévention des risques professionnels dans l'entreprise nécessite de répertorier les risques existants pour les éviter et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités pour définir des mesures de prévention adaptées.

Chaque entreprise doit procéder à un inventaire des risques professionnels existant dans l'entreprise et procéder à une appréciation du niveau d'exposition des salariés en termes de fréquence et de gravité.

Il s'agit de repérer l'existence de ces risques dans l'entreprise et de se prononcer sur l'exposition des salariés en s'appuyant sur la documentation existante (statistiques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, fiche d'entreprise...). L'identification des risques existants passe nécessairement par l'observation des postes de travail.

Article 2-2. Evaluation et hiérarchisation des risques

L'évaluation des risques constitue la première étape de mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dont l'employeur doit déterminer le champ d'application : établissement, atelier, postes de travail, etc.

A cette fin, l'employeur peut, si la taille de l'entreprise le permet, mettre en place un groupe de travail dédié, chargé de lui faire des propositions qu'il devra ensuite valider.

L'évaluation doit être effectuée pour chaque poste de travail et pour chaque risque identifié sur ce poste. Elle est réalisée sous la responsabilité du chef d'entreprise, assisté du référent santé-sécurité ou, éventuellement, du préventeur conseil visé à l'article 3-3.

L'évaluation conduit à prendre notamment en compte :

- la nature des risques associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition à ces risques (fréquence, gravité, durée) ;
- le salarié occupant le poste de travail aux fins d'assurer une meilleure adaptation de celui-ci.

EP
EP
EP

EP
EP
EP

us

le

par l'employeur, soit collective, par affichage d'un avis du lieu et des périodes pendant lesquelles ce livret peut être consulté sur place.

Article 3-3. Actions d'assistance et de conseil

3-3-1. Référents santé-sécurité

Un salarié compétent dénommé « référent santé-sécurité » est désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le référent santé-sécurité est désigné après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, désigner plusieurs référents santé-sécurité.

Le référent santé-sécurité assiste et conseille l'employeur dans la définition de sa politique de prévention mais il n'est pas chargé de sa mise en œuvre. Il ne peut donc pas être titulaire d'une délégation de pouvoirs telle que définie à l'article 1-1. Il bénéficie, à sa demande et après validation par l'employeur, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans le cadre du dispositif propre à la branche des services de l'automobile, IRP AUTO Solidarité Prévention proposera, dans la limite des budgets consacrés à cet effet, des outils de formation spécifiquement adaptés aux référents santé-sécurité.

3-3-2. Préventeurs conseils

Lorsque l'employeur estime que les compétences dans l'entreprise ne permettent pas de désigner un référent santé-sécurité, il peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel lorsqu'il en existe, à un « préventeur conseil » référencé par IRP AUTO Solidarité Prévention.

Les préventeurs conseils sont chargés d'effectuer des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'organisme susvisé.

Article 3-4. Médecine du travail

La surveillance médicale des salariés est assurée par les services de santé au travail. Lorsque l'effectif suivi est égal ou supérieur à 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome. A défaut, et de façon générale dans toutes les entreprises de moins de 500 salariés, cette surveillance est assurée par un service interentreprises.

L'employeur permet au service de santé au travail d'accéder librement aux locaux de travail, maintient la rémunération des salariés convoqués aux visites médicales, et répond aux préconisations générales ou individuelles éventuellement formulées par ce service pour éviter ou limiter les risques auxquels les salariés sont exposés.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

EP
EP
EP
C H

ls JH ll AF