

# CDNA CCN IDCC 1517.

## Chapitre II.

### SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS

(Modifié par l'[avenant n° 2 du 12 janvier 2022](#) et par l'[avenant n° 13 du 4 avril 2023](#).)

- [Article 1 – Dispositions générales](#)
- [Article 2 – Règlement intérieur](#)
- [Article 3 – Évaluation des risques](#)
- [Article 4 – Visite d’information et de prévention](#)
- [Article 5 – Suivi individuel de l’état de santé des salariés](#)
- [Article 6 – Suivi adapté de l’état de santé des salariés](#)
- [Article 7 – Suivi individuel renforcé de l’état de santé](#)

#### **Article 1.**

#### **Dispositions générales**

L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. [L. 4121-1 et suivants](#) du code du travail).

Les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d’information et de formation ;
3. La mise en place d’une organisation et de moyens adaptés.

L’employeur veille à l’adaptation et à la mise en œuvre de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter les conditions de travail ;
- tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n’est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles [L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#) du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) du même code ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Un intérêt particulier sera apporté par l'employeur sur les risques psychosociaux. L'employeur adaptera sa démarche de prévention en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise. Des outils ont été mis en place par l'administration, direction générale du travail, pour l'aider à construire sa démarche.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention accordent une place prépondérante au dialogue social. Lorsqu'elles sont présentes au sein de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel seront consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des risques psychosociaux dans le cadre de leurs prérogatives. Selon la taille de l'entreprise, les modalités de leur participation à l'évaluation des risques psychosociaux pourront prendre la forme d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un plan d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la participation des salariés sans lesquels aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective.

Les services de prévention et de santé au travail et le médecin du travail en particulier seront associés à la démarche.

### **1.1. Comité social et économique**

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

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

Les dispositions concernant le comité social et économique (CSE) figurent à l'[article 3 du chapitre III](#) de la présente convention.

### **1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail**

**Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés**, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE. Lorsque l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSSCT n'est pas obligatoire sauf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception, d'une part, du recours à un expert prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du code du travail et, d'autre part, des attributions consultatives du comité.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la CSSCT :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

## **Article 2. Règlement intérieur**

**À noter :** Le présent article a pour objet le règlement intérieur, visé aux articles [L. 1321-4](#) à [L. 1322-4](#) et [R. 1321-1](#) à [R. 1323-1](#) du code du travail.

Dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dans les conditions prévues par les articles [L. 1311-1](#) à [L. 1322-4](#) du code du travail, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail. Il doit également rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

**À noter :** La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 a été complétée et renforcée par la [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui transpose en droit français la directive (UE) n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Conformément à l'article [L. 1321-4](#) du code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Il doit être déposé, accompagné de l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe, au greffe du conseil de prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

### **Article 3. Évaluation des risques**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- 1° 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. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour (cf. *infra*) ;
- 2° le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
- 3° le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

À défaut, pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés au I de l'article [L. 4644-1](#) du code du travail.

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

Toutes les entreprises dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié doivent identifier et lister les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément aux articles [L. 4121-3](#) et [L. 4121-3-1](#) du code du travail et à la réglementation en vigueur.

Les risques doivent être recensés selon des critères propres à l'unité de travail (fréquence d'exposition, gravité...), puis classés. Ce classement permet d'établir des priorités et de faciliter la planification des mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre.

Les actions de prévention et de protection doivent être proposées pour prévenir les risques et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'évaluation des risques aboutit :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Le DUERP est transmis à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel adhère l'employeur. Il est tenu à la disposition, dans ses versions successives, des salariés, des anciens salariés, des membres du comité social et économique s'il existe, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des services de prévention de la Carsat et des inspecteurs de la radioprotection, conformément à l'article [R. 4121-4](#) du code du travail.

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

Le DUERP doit être mis à jour au moins 1 fois par an, ainsi que lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

#### **Article 4. Visite d'information et de prévention**

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article [L. 4623-1](#) du code du travail, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Cette visite d'information et de prévention intervient dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Elle intervient préalablement à l'affectation sur le poste pour les travailleurs de nuit mentionnés à l'article [L. 3122-5](#) du code du travail et pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'[article 5 du présent chapitre](#), les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient, en lieu et place de la visite d'information et de prévention, d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout salarié en situation de handicap ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article [L. 4624-1](#) du code du travail est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article [L. 4624-1](#) du code du travail, détermine la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé du salarié, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

## **Article 5. Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole visé par l'article [L. 4624-1](#) du code du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile de son 45<sup>e</sup> anniversaire, dans les conditions fixées par l'article [L. 4624-2-2](#) du code du travail.

Les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise par le médecin du travail, dans les conditions visées aux articles [R. 4624-29](#) et [R. 4624-30](#).

Cette visite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé. L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite.

**À noter :** Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, tout salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail, continu ou discontinu, d'au moins 30 jours peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de ce dernier, dans les conditions visées aux articles [L. 1226-1-3](#) et [R. 4624-33-1](#) du code du travail et précisées par la réglementation en vigueur.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise, dans les conditions visées aux articles [R. 4624-31](#) à [R. 4624-33](#) du code du travail.

Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit saisir le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen médical le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.

L'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin que celui-ci puisse apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser, avec l'équipe pluridisciplinaire, des mesures de prévention des risques professionnels.

Les dispositions relatives à la visite de préreprise et à l'examen médical de reprise sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite de préreprise.

### **Article 6. Suivi adapté de l'état de santé des salariés**

Les salariés suivants font l'objet d'un suivi médical adapté, à l'issue de la visite d'information et de prévention :

- les travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les travailleurs de nuit, mentionnés à l'article [L 3122-5](#) du code du travail ;
- les travailleurs mineurs ;
- les femmes enceintes ;
- tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du travail fixe la périodicité de ce suivi, sans pouvoir excéder 3 ans.

### **Article 7. Suivi individuel renforcé de l'état de santé**

Le suivi individuel renforcé concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé.

Il est composé :

- d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- et d'examen médicaux d'aptitude périodiques.

Ces examens médicaux permettent notamment de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste avec son état de santé) ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

- l’informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l’article L. 4624-2 du code du travail sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° à l’amiante ;
- 2° au plomb dans les conditions prévues à l’article [R. 4412-160](#) du code du travail ;
- 3° aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l’article [R. 4412-60](#) du code du travail ;
- 4° aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l’article [R. 4421-3](#) du code du travail ;
- 5° aux rayonnements ionisants ;
- 6° au risque hyperbare ;
- 7° au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d’échafaudages.

Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l’affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d’aptitude spécifique prévu par le code du travail.

S’il le juge nécessaire, l’employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées ci-dessus par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l’environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l’article [L. 4624-2](#) du code du travail, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s’il existe, en cohérence avec l’évaluation des risques prévue à l’article [L. 4121-3](#) du code du travail et, le cas échéant, la fiche d’entreprise prévue à l’article [R. 4624-46](#) du code du travail.

Cette liste est transmise au service de prévention et de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L’employeur motive par écrit l’inscription de tout poste sur cette liste.