

ACCORD AFB RELATIF AU PASSAGE A L'EURO

EXPOSE DES MOTIFS

Le secteur bancaire français comme ses homologues des pays de la Communauté européenne traverse une période exceptionnelle, celle de la création et de la mise en circulation d'une nouvelle monnaie ;

Cette transformation historique a débuté le 1er janvier 1999, avec l'introduction de l'euro scriptural.

Depuis, le passage à l'euro scriptural s'opère progressivement et devrait s'achever fin 2001.

Le passage à l'euro fiduciaire sera une deuxième et décisive étape;

Il interviendra formellement le 1er janvier 2002, dans le cadre d'une période de préparation et de mise en place qui pour les banques s'intensifiera de septembre 2001 à mars 2002.

Avec d'autres professions, le secteur bancaire a un rôle clef pour la réussite de ce passage, notamment vis à vis du public qui devra non seulement procéder au change physique des billets et des pièces, mais aussi s'adapter à une nouvelle échelle de prix et de valeurs.

Conscient de l'importance des enjeux et de l'ampleur de la tâche à accomplir, les partenaires sociaux du secteur bancaire souhaitent malgré les incertitudes qui demeurent sur le déroulement des opérations et sur les comportements anticiper l'événement.

Dans le but de créer les meilleures conditions possibles pour les clients et les salariés, ils souhaitent prendre les dispositions professionnelles nécessaires dans trois domaines :

- la sécurité,
- les conditions de travail,
- l'aménagement du temps de travail.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord conviennent ce qui suit :

Article 1 : Champ et durée d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention collective de la banque pour le personnel qui concourt à la réalisation des opérations liées à la mise en place de l'euro (y compris les salariés chargés des services annexes nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, tels que services de garde, intendance, restauration.)

Les dérogations administratives prévues à l'article 15 sont exclusivement réservées aux entreprises qui appliquent les contreparties de l'accord ou des contreparties équivalentes.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel concerné du 1er septembre 2001 au 31 mars 2002 à l'exception :

des salariés appartenant aux fonctions supports (les fonctions supports sont les services fonctionnels nécessaires aux activités opérationnelles de l'entreprise, par

exemple : informatique, comptabilité, logistique, contrôle de gestion notamment informatiques, pour lesquels les dispositions du présent accord sont applicables du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002 de l'article 18 qui a une durée spécifique.

CHAPITRE I : SECURITE

Les banques sont soucieuses de leurs responsabilités en matière de sécurité ; elles les assument dans le cadre plus large de la sécurité publique dont l'Etat a seul la responsabilité.

La lutte nécessaire contre la délinquance et la criminalité est la première condition de la protection des agences et autres établissements bancaires et donc de la sécurité des personnes et des biens lors du passage à l'euro.

Dans le cadre de leur propre responsabilité, les banques prendront les dispositions nécessaires pour permettre l'échange francs - euros dans des agences sécurisées.

La confidentialité est un élément majeur de toute politique de sécurité.

En conséquence, les dispositions de branche ci-après constituent, pour les guichets amenés à manipuler des fonds à l'occasion du passage à l'euro, un document de référence (c'est à dire permettant l'accès aux dérogations minimales telles que précisées en annexe) qui a pour objet de rappeler aux entreprises certains principes dont elles devront s'inspirer pour élaborer leur politique propre de sécurité qui entre dans le cadre du secret professionnel.

Article 2 : Elaboration de procédures

Les procédures doivent traiter notamment :

- Du matériel de sécurité, en ce qui concerne en particulier son utilisation et le contrôle de son fonctionnement.
- Des modalités d'accès du personnel aux locaux.
- Des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection.
- De la gestion des accès.
- Des sûretés (clefs, codes et combinaisons ...).
- Des consignes particulières vis-à-vis des sociétés extérieures telles qu'elles auront pu être adaptées pour la circonstance (avenants éventuels aux plans de prévention et protocoles de sécurité).
- Des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité.
- De la gestion des encaisses, selon les modalités définies à l'article 3.
- De la gestion du stockage des espèces en francs et en euros, selon les modalités définies à l'article 5.
- Des transferts de fonds effectués par des salariés en zone publique à l'intérieur des locaux, dans le respect des dispositions visées à l'article 6.
- Des attitudes de discrétion et de vigilance à respecter quotidiennement.
- Des comportements à observer lors d'une agression alliant prudence, réserve (notamment vis-à-vis des médias), calme et observation pendant et après l'agression.
- Des opérations de contrôle d'application des procédures ; ces procédures seront complétées des règles spécifiques au pré stockage de l'euro (comptabilité matières et contrôle corrélatif).

- Des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Article 3 : Gestion des encaisses et agences sans caisse

La gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation) respectera les dispositions conjoncturelles adoptées pour le passage à l'Euro fiduciaire, notamment les niveaux d'encaisse et plafonds autorisés.

Les banques inciteront leurs clients à effectuer sur rendez-vous dans les locaux bancaires, les échanges supérieurs à 10 000 euros.

Le mode de fonctionnement des agences sans caisse (point de vente où le personnel ne détient pas d'espèces, et où la distribution et la collecte des fonds se réalisent avec des automates ou des équipements sécurisés) ne sera pas modifié pour le passage à l'euro fiduciaire.

Les entreprises peuvent transformer temporairement en agence avec caisse une ex-agence avec caisse devenue agence sans caisse, en rétablissant les moyens et procédures ayant existé ou en les adaptant, ce qui lui permet d'être sécurisée selon les modalités de l'article 2 de l'accord cadre sur la sécurité des agences bancaires figurant à l'annexe XI de la convention collective de la banque.

Article 3 bis : Marquage des billets

Avec l'objectif de contribuer à renforcer la sécurité, la profession a adopté le principe du marquage des billets en francs dès leur restitution.

Article 4 : Alimentation des automates

En ce qui concerne les automates dont l'alimentation est assurée par le personnel, les procédures et dispositifs de sécurité existants resteront en vigueur ; le caractère exceptionnel de la situation liée au passage à l'euro conduira à une fermeture momentanée plus fréquente des agences à la clientèle afin de permettre le déroulement des opérations d'alimentation dans de bonnes conditions de sécurité.

Article 5 : Gestion du stockage des pièces et des billets

Pour l'évaluation des capacités de stockage des pièces et des billets, chaque agence doit prendre en compte :

- la localisation des lieux de stockage et la résistance au sol.
- la période de stockage (avant ou après le 1^{er} janvier 2002).
- la présence ou non dans le guichet de salle forte.
- la fréquence des dessertes assurées par les convoyeurs de fonds.
- l'existence des équipements de protection.

Il sera fait mention auprès du personnel concerné des dispositions particulières adoptées, qu'elles concernent tant la localisation du stockage que les plafonds considérés, ainsi que les mesures de protection spécifiques qui seront adoptées en conséquence.

Pour les agences ayant un effectif inférieur à 5 personnes et non dotées de salle forte, le stockage des fonds est limité à la capacité des équipements de stockage sécurisés existants ou spécialement aménagés à cette occasion si nécessaire pour cela, une gestion appropriée des fonds est mise en œuvre.

Article 6 : Transport et transfert de fonds

Les établissements concernés par les transports de fonds doivent se référer :

- au protocole du 22 décembre 1975.
- au décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds paru au Journal Officiel du 30 avril 2000 et plus particulièrement aux dispositions de l'article 12 relatives aux Commissions départementales de la sécurité des transports de fonds à la loi n° 2000-646 du 10 juillet 2000 relative à la sécurité du dépôt et de la collecte de fonds par les entreprises privées parue au Journal Officiel du 11 juillet 2000.
- au décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 déterminant les aménagements des locaux desservis par les personnes physiques ou morales exerçant l'activité de transport de fonds paru au Journal Officiel du 19 décembre 2000.

Il est rappelé que les transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public doivent être effectués, dans le cadre de consignes précises, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues devant en principe être fermées.

Article 7 : Assistance en cas d'agression

Les dispositions visées à l'article 4 (cet article est rappelé en annexe I aux fins exclusives de préciser les procédures devant être appliquées) de l'accord-cadre sur la sécurité des agences bancaires figurant à l'annexe XI de la Convention collective de la banque s'appliquent.

Article 8 : Information et formation à la sécurité

Tout collaborateur (y compris les personnes affectées temporairement dans l'agence) devra impérativement être informé des procédures en vigueur en matière de sécurité.

La formation est un élément primordial de toute politique de sécurité ; tout collaborateur nouvellement affecté dans une agence, notamment dans le cadre d'un renfort d'effectif entrant dans le champ d'application du présent accord, devra bénéficier d'une formation préalable pour permettre une correcte application des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place pour prévenir les agressions.

Ces actions d'information et de formation devront permettre à chaque collaborateur concerné d'être en situation de connaître et mettre en oeuvre les dispositions applicables en la matière, notamment sur le blanchiment et la fausse monnaie, en fonction des missions ou des tâches qui lui seront confiées dans le cadre du passage à l'euro.

Article 9 : Activités privées de surveillance et de gardiennage

Les activités privées de surveillance et de gardiennage doivent être exercées dans le cadre de la loi du 12 juillet 1983 qui régit ces professions.

Les entreprises feront appel à des sociétés connues et n'employant que des salariés dûment formés à cette activité.

Article 10 : Sécurité juridique

Les opérations de change inhérentes au passage à l'euro augmenteront les risques courus par les entreprises bancaires et par leurs salariés dans le cadre de la législation sur le blanchiment (notamment, loi n° 90-614 du 12 juillet 1990, loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 et loi n° 96-392 du 13 mai 1996).

Afin de limiter ces risques, les banques favoriseront les dépôts en compte.

Pour les opérations de change manuel direct, les banques feront appliquer les obligations de déclarations légales, notamment par les personnes soumises aux obligations de vigilance mentionnées au titre VI du livre V du Code monétaire et financier. Une information spécifique sera diffusée à cette fin aux salariés concernés.

Par ailleurs, les opérations de change manuel seront plafonnées à 2000 francs pour les non-clients.

Dans le cadre du plan de formation élaboré par la Banque de France, tous les collaborateurs susceptibles de procéder à la manipulation des billets bénéficieront d'une formation à la reconnaissance de ces derniers.

CHAPITRE II: ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 11 : Plan de charge et communication

La manière dont va se dérouler le passage à l'euro fiduciaire dépend pour partie du comportement de l'ensemble de la clientèle, notamment des particuliers et des commerçants, en ce qui concerne les opérations de change des billets et des pièces.

Le volume et le calendrier des opérations qui seront à prendre en charge dans les agences dépendent de choix faits par la clientèle ; il est important que les banques fassent leurs meilleurs efforts pour orienter ces choix en cherchant à réduire le nombre des opérations au guichet, à éviter leur concentration à certaines dates, et à favoriser les dépôts en compte.

Tant au niveau de chaque banque que sur le plan professionnel, un effort de sensibilisation du grand public et des commerçants sera produit, notamment basé sur la communication d'une information contribuant à cette orientation des choix.

Article 12 : Nature des tâches

Les diverses opérations liées au passage à l'euro auront pour effet de modifier, pour la durée nécessaire à leur réalisation, l'organisation du travail et par voie de conséquence certaines tâches inhérentes au poste de travail du personnel concerné par ces circonstances exceptionnelles.

Il appartiendra à l'entreprise d'informer les salariés sur le contenu de ces tâches particulières et de leur dispenser préalablement le cas échéant une formation adaptée.

Une attention particulière sera apportée au personnel appelé à avoir des contacts avec la clientèle.

Les erreurs commises par un salarié lors du change manuel ne peuvent être sanctionnées que lorsqu'elles résultent d'un agissement frauduleux et/ou qu'elles se traduisent par un manquement volontaire à une obligation.

Il est bien entendu que les salariés affectés temporairement aux opérations de passage à l'euro ont la garantie de retrouver à l'issue de cette période d'affectation leurs activités, fonctions et tâches initiales.

Article 13 : Renfort d'effectifs

Compte tenu de la surcharge de travail éventuellement générée, l'entreprise examinera l'opportunité de recourir, plus particulièrement dans les agences, selon les procédures habituelles, à des renforts de personnel notamment dans le cadre de l'article 20 de la convention collective de la banque et des articles L. 124-2 et suivants et L. 122-1-1 du Code du Travail.

Les renforts temporaires de personnel selon les modalités ci-dessus ne font pas obstacle à ce que, si cela constitue une solution adaptée, certains recrutements en contrat à durée indéterminée soient anticipés.

Enfin, pendant toute ou partie de la période de passage à l'euro, il pourra être fait appel à du personnel d'autres services de l'entreprise pour des unités concernées par les opérations relatives à l'euro.

Il sera alors fait appel en priorité au volontariat.

Les difficultés personnelles ou familiales présentées pour le personnel concerné seront prises en compte.

Article 14 : Manutention des charges

Concernant la manutention manuelle, l'employeur doit se conformer aux dispositions du décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 (voir annexe II) et en particulier doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en mettant à la disposition des salariés des moyens, tels que les aides mécaniques et accessoires de préhension destinés à rendre la manutention plus sûre et plus aisée.

Le médecin du travail sera sollicité, le cas échéant, dans le cadre des dispositions du Code du Travail.

CHAPITRE III : DEROGATIONS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL POUR LA PREPARATION DU PASSAGE A L'EURO

Article 15 : Dérogations administratives

Il convient que les entreprises puissent demander des dérogations à l'administration par des procédures simplifiées, pré formatées, et centralisées (au lieu du siège ou du principal établissement concerné de l'entreprise), avec des contreparties minimales en application de l'article 21 du présent accord.

Les demandes de dérogations seront adressées aux services concernés de l'administration par les entreprises après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 16 : Durée maximale quotidienne du temps de travail

En application de l'article D. 212-16 du Code du Travail, la durée maximale quotidienne du temps de travail est portée à 12 heures pour les périodes prévues à l'article 1.

Article 17 : Repos quotidien minimal

En application de l'article D. 220-2 du Code du Travail, la durée du repos quotidien est réduite à 9 heures pour les fonctions supports, notamment informatiques ; cette disposition sera mise en oeuvre selon les modalités prévues à l'article D 220-7.

Article 18 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel visé à l'article 1er du Décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 "Relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires" est majoré de 100 heures pour chacun des exercices civils 2001 et 2002 en application de l'article L. 212-6 du Code du Travail.

Article 19 : Heures supplémentaires et repos compensateur

En application de l'article L. 212-5 I du Code du Travail, les bonifications afférentes aux quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente ou de celle visée à l'article L. 212-9 du Code du travail font l'objet d'un versement d'une majoration de salaire équivalente.

Le repos compensateur visé à l'article L. 212-5-1 du Code du Travail doit, en application dudit article, être obligatoirement pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise du repos ne peut entraîner la perte du droit à repos, l'employeur étant dans ce cas tenu de demander au salarié de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Article 20 : Repos hebdomadaire

Article 20-1 : Roulement

Le repos hebdomadaire par roulement pourra être mis en place pour les salariés des fonctions supports, notamment informatiques.

Pour les autres salariés, notamment du réseau, le roulement ne portera que sur la journée habituellement non travaillée (samedi ou lundi) précédant ou suivant le dimanche.

Article 20-2 : Consécutivité

Pour la mise en application de l'article 20-1 ci-dessus et dans le respect de ses limites, il peut être dérogé à l'article 3 du décret n° 97-326 du 10 avril 1997 sur le principe de la consécuitivité des deux jours de repos hebdomadaire en application de l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du Travail.

Article 21 : Garanties et contreparties légales et professionnelles

Les salariés concernés par une ou plusieurs dérogations prévues bénéficieront de différentes contreparties :

- des contreparties légales, notamment les majorations de salaires et repos compensateurs liés aux heures supplémentaires et aux bonifications, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires afférentes.
- des contreparties professionnelles, notamment en application de l'article R. 212-4 du Code du Travail pour les dérogations aux durées maximales du travail ; ces contreparties sont précisées en annexe III ; Les heures complémentaires des salariés à temps partiel, qui pourront être portées au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat, bénéficieront d'une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.

Article 22 : Mesures d'entreprise

Dans le cadre d'une négociation ou d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives là où des délégués syndicaux existent, les entreprises définiront les modalités de mise en oeuvre du présent chapitre et notamment les solutions à apporter aux divers problèmes liés aux horaires quotidiens élargis et au recours éventuel aux astreintes et au travail de nuit ainsi que celles concernant les frais annexes découlant des contraintes occasionnées (restauration, hôtellerie, transports, garde d'enfants,...).

Les mesures d'entreprise concerneront aussi, le cas échéant, le travail à l'occasion des jours fériés.

A l'occasion d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement concerné, il sera effectué trimestriellement un suivi du dispositif durant le trimestre écoulé au titre des dérogations utilisées, notamment le volume d'heures, le nombre de personnes ayant effectué des heures supplémentaires ou complémentaires par semaine et l'affectation de ces personnes dont la définition sera précisée au niveau de chaque entreprise ainsi que les différentes contreparties accordées.

CHAPITRE IV : APPLICATION, ADAPTATION ET BILAN

Article 23 : Application

Les dispositions du présent accord sont applicables après consultation du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise et des comités d'établissements concernés par la consultation, du comité d'établissement concerné, du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, à défaut des délégués du personnel s'ils existent, en fonction de leurs compétences respectives telles que définies par le Code du travail, sur les principes, l'économie générale du projet et les besoins prévisionnels (prévisions concernant le calendrier, le volume d'heures, le nombre de personnes,...) ainsi que sur la sécurité, l'organisation et les conditions de travail.

La conclusion du présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures d'entreprise complémentaires ; dans ce cadre, l'application des présentes dispositions dans les entreprises concernées pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 24 : Adaptation

Les parties signataires se réuniront, avant le 15 octobre 2001, afin d'examiner les éventuels ajustements des dispositions visées ci-dessus qui seraient nécessaires

compte tenu de nouveaux éléments pouvant survenir après la signature du présent accord et qui se concrétiseraient, le cas échéant, sous la forme d'un avenant.

Article 25 : Bilan

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté en commission paritaire de la banque avant le 31 décembre 2002.

Fait à Paris, le 19 juin 2001

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES
FEDERATION NATIONALE C.G.T. DES PERSONNELS DES SECTEURS
FINANCIERS
F.N.S.F. - C.G.T. FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES C.G.T. - F.O
SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT S.N.B. - C.F.E. - C.G.C

ANNEXES

ANNEXE I

ACCORD CADRE SUR LA SECURITE DES AGENCES BANCAIRES

DU 25 MARS 1996...

ARTICLE 4 - ASSISTANCE AU PERSONNEL AYANT SUBI L'AGRESSION

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence, après une agression, afin d'accomplir les formalités administratives, judiciaires, médicales et de rétablir les conditions normales d'exploitation.
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire une déclaration d'accident du travail, à lui remettre le triptyque établi pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur et un suivi psychologique par un spécialiste.
- à recommander au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression contre une agence, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce en application de l'article 27 de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, ajoutant un article 62-1 au code de procédure pénale.
- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux agents pour eux-mêmes et/ou leur famille ayant subi l'agression, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie ; par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'Instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra toutefois, si l'agent le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du cabinet d'instruction ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition :
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
- de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
- d'avis émis par la médecine du travail.

ANNEXE II

CODE DU TRAVAIL. (Partie Réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat)
Section 7 : Manutention des charges

Article R231-66 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)

(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 | Journal Officiel du 6 mai 1994)

Les dispositions de la présente section s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables. On entend par manutention manuelle toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Article R231-67 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)

(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 | Journal Officiel du 6 mai 1994).

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou utiliser les moyens adéquats, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs.

Toutefois, lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est effectuée, l'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou mettre à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération.

Article R231-68 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)

(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 | Journal Officiel du 6 mai 1994).

Pour la mise en oeuvre des principes généraux de prévention définis à l'article L. 230-2 et sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur doit :

1° Evaluer, si possible préalablement, les risques que font encourir les opérations de manutention pour la sécurité et la santé des travailleurs.

2° Organiser les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en oeuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail, l'employeur doit tenir compte des critères d'évaluation, relatifs notamment aux caractéristiques de la charge, à l'effort physique requis, aux caractéristiques du milieu de travail et aux exigences de l'activité, et des facteurs individuels de risque, tels que définis par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R231-69 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)

(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 | Journal Officiel du 6 mai 1994).

Le médecin du travail conseille l'employeur lors de l'évaluation des risques et de l'organisation des postes de travail.

Le rapport écrit prévu à l'article L. 236-4 comporte le bilan des conditions de la manutention manuelle de charges.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture énonce les recommandations à faire au médecin du travail, notamment pour lui permettre d'exercer son rôle de conseiller prévu au premier alinéa.

Article R231-70 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 I Journal Officiel du 6 mai 1994).

L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs reçoivent des indications estimatives et, chaque fois que possible, des informations précises sur le poids de la charge et sur la position de son centre de gravité ou de son côté le plus lourd lorsque la charge est placée de façon excentrée dans un emballage.

Article R231-71 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 I Journal Officiel du 6 mai 1994).

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 et des décrets pris pour son application, l'employeur doit faire bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles :

1° D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des critères d'évaluation définis par l'arrêté prévu à l'article R. 231-68.

2° D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations ; au cours de cette formation, qui doit être essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont instruits sur les gestes et postures à adopter pour réaliser en sécurité les manutentions manuelles.

Article R231-72 (Décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 9 septembre 1992 en vigueur le 1^{er} janvier 1993)
(Décret n° 94-352 du 4 mai 1994 art. 1 I Journal Officiel du 6 mai 1994).

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° du premier alinéa de l'article R. 231-68 ne peuvent pas être mises en oeuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.

Article R234-5 Sont soumis aux dispositions de la présente section les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement et leurs dépendances de quelque nature que ce soit publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Article R234-6 (Décret n° 75-753 du 5 août 1975 Journal Officiel du 15 août 1975)

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employés dans les établissements mentionnés à l'article précédent ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

1. Port des fardeaux.

Personnel masculin de quatorze ou quinze ans : 15 kg.

Personnel masculin de seize ou dix-sept ans : 20 kg.

Personnel féminin de quatorze ou quinze ans : 8 kg.

Personnel féminin de seize ou dix-sept ans : 10 kg.

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 25 kg.

2. Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans : 500 kg (véhicule compris).

Personnel féminin de moins de seize ans : 150 kg (véhicule compris).

Personnel féminin de seize ans ou dix-sept ans : 300 kg (véhicule compris).

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 600 kg (véhicule compris).

3. Transport sur brouettes.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

4. Transport sur véhicules à trois ou quatre roues dits "placières, pousseuses, pousse-à-main", etc...

Personnel masculin de moins de dix-huit ans : 60 kg (véhicule compris).

Personnel féminin de moins de seize ans : 35 kg (véhicule compris).

Personnel féminin de seize ans et plus : 60 kg (véhicule compris).

5. Transport sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets", brancards, charretons, voitures à bras, etc...

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 130 kg (véhicule compris).

6. Transport sur tricycles porteurs à pédales est interdit aux femmes de moins de dix-huit ans.

Personnel de moins de seize ans : 50 kg (véhicule compris).

Personnel de seize ou dix-sept ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 75 kg (véhicule compris).

7. Transport sur diables et cabrouets.

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit au personnel de moins de dix-huit ans.

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

Les modes de transport énumérés aux 3 et 5 ci-dessus sont interdits aux femmes de moins de dix-huit ans.

Les modes de transport énumérés aux 6 et 7 ci-dessus sont interdits aux femmes qui se sont déclarées enceintes ainsi qu'aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

Dérogations concernant le temps de travail pour le passage à l'euro

Dispositif

Possibilités Procédures administratives

Contreparties professionnelles (3)

Repos hebdomadaire

Repos hebdomadaire par roulement (1) au cours de la période du 1^{er} septembre 2001 au 31 Mars 2002 (2).

Inscription sur la liste de l'article R 221-4 du Code du travail (Travaux : Opérations liées à la mise en place de l'euro jusqu'au 30 juin 2002).

- Une prime de 40 euros par jour complet d'activité ou 20 euros par 1/2 journée. Cette prime est portée respectivement à 60 euros et à 30 euros pour le travail le dimanche.

- Pour les salariés en décompte horaire, une majoration (4) de 30 % de la rémunération horaire normale, ou avantage équivalent notamment sous forme de jours de récupération ; Durée du travail maximale hebdomadaire absolue (48 à 60 heures pour la période du 1^{er} septembre 2001 au Autorisation par le Directeur Départemental du Travail après demande lorsque la durée du travail dépasse 48 heures par semaine, une prime de 60 euros.

1) Ce dispositif permet le travail d'un salarié de banque pendant tout ou partie de ses deux jours habituels repos hebdomadaire.

2) A l'exception du personnel des fonctions supports, notamment informatiques, pour lequel la présente dérogation peut s'appliquer du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002.

3) Pour un même dispositif, les contreparties professionnelles ne se cumulent pas avec les contreparties au moins équivalentes accordées par l'entreprise.

4) Cette majoration s'applique au salaire horaire brut de référence et s'ajoute aux seules bonifications, majorations et repos compensateurs légaux résultant, le cas échéant, des heures supplémentaires heures 31 mars 2002 (2) effectuée par l'entreprise auprès de l'Inspecteur du travail du siège de l'entreprise.

Ajoutée aux majorations pour heures supplémentaires au titre de ladite semaine.

Lorsque la durée du travail dépasse 52 heures par semaine, une 1/2 journée de repos cumulable, ou avantage équivalent, est également attribuée.

Ces temps de repos, le cas échéant cumulés, seront pris avant le 31 décembre 2002.

Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail sur une période quelconque de 12 semaines (44 heures) Durée maximale de 52 heures sur 12 semaines pour la période du 1^{er} septembre 2001 au 31 Mars 2002 (2) Fixation par arrêté ministériel au titre des articles L. 212-7 et R. 212-3 à 212-6.