

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : *ASET1950274M*

IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La pénibilité est définie, dans le cadre des dispositions légales en vigueur et du présent accord, comme l'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà de seuils déterminés par voie réglementaire, liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail. La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le code du travail. Les situations de pénibilité au travail diagnostiquées doivent faire l'objet de mesures particulières de prévention et de protection collective et individuelle, afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salariés de la branche.

Le présent accord de branche a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail.

Bien que le diagnostic technique mené auprès des entreprises de la branche de l'hôtellerie de plein air n'ait pas caractérisé de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la branche entendent contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, par des mesures et préconisations adaptées à l'activité et aux structures de la branche de l'hôtellerie de plein air.

Ils rappellent les enjeux essentiels de la prévention en termes d'attractivité des emplois de la branche, de sécurité au travail et dans le travail, de diminution des accidents du travail et maladies professionnelles, de développement et d'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Enfin, ils entendent également faire du présent accord le socle de référence, pour chaque entreprise de la branche, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective et individuelle des salariés.

Le présent accord a donc pour finalités :

- de présenter, à partir de l'audit diligenté par la branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- d'ouvrir sur une véritable démarche de prévention au sein de chaque entreprise de la branche, en tenant compte notamment des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, qui composent la grande majorité de la branche (voir art. 2 ci-dessous) ;
- de permettre aux entreprises de la branche d'appliquer directement les dispositions et mesures prévues dans le cadre de l'accord, sous réserve du respect des obligations spécifiques prévues par l'article L. 4162-1 du code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- de fédérer par cette démarche commune de prévention dynamique et adaptée, d'une part les employeurs de la branche en tant que garants de la sécurité et de la santé au travail de leurs salariés, et d'autre part les salariés eux-mêmes, tenus, en tant qu'acteurs de la prévention, d'utiliser les équipements de travail, les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition et de respecter les consignes et instructions données.

#### A. – Rappel des obligations des employeurs en matière sécurité et de pénibilité

Les partenaires sociaux de la branche rappellent dans le cadre de ce préambule, que chaque employeur est tenu, conformément aux dispositions légales :

- d'une manière générale, dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés, et d'en assurer l'effectivité notamment par l'intermédiaire des échelons hiérarchiques ;
- et plus particulièrement :
  - d'identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés à des risques de pénibilité sur la base du présent accord ;
  - d'indiquer, en annexe à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels mis à jour au moins 1 fois par an, les effets de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ;
  - de déclarer, si besoin est, de façon dématérialisée aux caisses concernées, les facteurs ouvrant des droits pour les salariés concernés au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions fixées par la loi et les règlements ;
  - de négocier un accord collectif d'entreprise ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du groupe comprend au moins 50 salariés dont 25 % au moins sont exposés à un des six facteurs entrant dans le C2P, ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux actuellement fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si le présent accord de branche est étendu, les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action ;
  - de solliciter l'avis des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise, en matière de santé au travail et de pénibilité, et de s'appuyer sur l'expertise des services de santé au travail et de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

## B. – Rappel des obligations des salariés en matière de sécurité et prévention

Les parties au présent accord rappellent aussi, que chaque salarié est également acteur de la prévention. Conformément aux dispositions du code du travail, il lui incombe dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions.

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

### Article 2

#### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est ici expressément précisé, que le présent accord relatif à la pénibilité dans la branche HPA, ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### ANALYSE AU REGARD DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ DÉTERMINÉS PAR LA LOI

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité définis par la loi, l'entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail et déterminer si cette évaluation met en évidence, pour chaque salarié, des niveaux d'exposition dépassant les « seuils de pénibilité » fixés par voie de règlement (voir annexe 1), après application des mesures de protection collective et individuelle. L'évaluation s'effectue selon les principes généraux de prévention fixés par le code du travail. L'employeur doit aussi s'assurer que les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont bien été identifiés et s'il y a lieu, effectivement répertoriés dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche doit donner lieu à information et consultation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ainsi qu'à information des salariés concernés.

#### Facteur 1 : contraintes physiques marquées

##### A. – Manutention manuelle de charges

Définition : 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 plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les vendeurs magasin, l'animation et éventuellement les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention.

## B. – Postures pénibles

Définition : les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les vendeurs magasin.

## C. – Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives (exemples : débroussailleuses, tronçonneuses, taille-haies...), guidées à la main (exemples : tondeuses...) ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : tondeuses autoportées, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Les tâches éventuellement concernées dans la branche HPA sont celles impliquant un travail avec machines et outils vibrants pour l'entretien des espaces verts et les manutentions.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts.

Facteur 2 : pénibilité au titre d'un environnement physique agressif

### A. – Agents chimiques dangereux, y compris vapeurs, poussières et fumées

Définition : sont visés ici les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées. L'exposition aux agents chimiques peut intervenir selon deux modes :

- des produits sont utilisés de façon délibérée, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluant, dégraissant...) ou comme intermédiaires avec d'autres produits pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mises en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hautes températures, sous pression...);
- un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...), il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent. Vient ensuite la voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux.

Certaines tâches dans la branche HPA nécessitent l'utilisation de divers produits, lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des locaux sanitaires, des poubelles, des lieux d'hébergement... (gel, désinfectant, dépoussiérant...) et lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des piscines et espaces aquatiques (chlore, pH...).

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, et les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique.

## B. – Conditions climatiques extrêmes

Définition : il s'agit des situations de travail soumises à une température soit inférieure ou égale à 5 degrés Celsius soit au moins égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Compte tenu de l'activité plein air de la branche, les salariés sont amenés à travailler pour partie à l'extérieur, notamment les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, ainsi que le personnel d'animation.

## C. – Exposition au bruit

Définition : les paramètres physiques utilisés comme indicateurs de ce risque sont précisés aux articles R. 4431-1 et suivants du code du travail.

Les tâches éventuellement concernées dans la branche HPA sont celles rattachées aux zones de bar et restauration, l'entretien des espaces verts et maintenance, et la zone de la piscine et de l'espace aquatique.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique, ainsi que le personnel d'animation.

## D. – Milieu hyperbare

Définition : sont visés ici les travaux hyperbares et les interventions en milieu hyperbare définis aux articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Facteur non pertinent : compte tenu des activités des entreprises de la branche HPA, aucun emploi ou tâche ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

## Facteur 3 : rythmes de travail

### A. – Travail de nuit

Définition : sont ici visées les situations de travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les veilleurs et gardiens ayant la qualité de travailleurs de nuit.

### B. – Travail en équipes successives alternantes

Définition : peut concerner tout mode d'organisation du travail en équipe, selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Facteur non pertinent : ce mode d'organisation du travail en équipe (travail posté en continu, semi-continu) ne se retrouve pas dans les entreprises de la branche HPA.

### C. – Travail répétitif

Définition : le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Facteur non pertinent : ce type de travail ne se retrouve pas dans les entreprises de la branche HPA.

## CHAPITRE II

### MESURES ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Suite à l'audit diligenté au niveau de la branche HPA, les observations terrains sur un panel représentatif de campings implantés en France métropolitaine, n'ont pas décelé des métiers pénibles au sens de la loi et ayant pour effet une exposition au-delà des seuils prévus par l'article D. 4163-3 du code du travail et reproduits en annexe 1 ci-jointe.

Toutefois, afin de contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail dans les entreprises de la branche HPA, des mesures et actions sont définies ci-dessous.

En conséquence, dans une approche globale de prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche, et conformément aux dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, le présent accord doit traiter :

1. D'au moins 2 des thèmes suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1.

2. Et d'au moins 2 des thèmes suivants :

- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1.

À chacun des domaines d'action choisis par les partenaires sociaux de la branche, doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1. Les partenaires sociaux de la branche ont choisi de traiter l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, ainsi que la réduction des poly-expositions.

Ils préconisent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions en vue de :

Prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :

- mettre en place des tapis antifatigue aux endroits où le personnel piétine le plus (derrière le bar...) ;
- adapter le matériel de bureau à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des fauteuils...) ;
- veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique (espace suffisant, hauteur des écrans et des postes de travail...) ;
- organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout pour la caisse dans les commerces annexes...).

Prévenir la survenance de risques liés à la manutention manuelle :

- optimiser le conditionnement des produits et les containers de transports ;
- privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- aménager l'environnement pour réduire les différents niveaux (notamment en application de la réglementation sur l'accessibilité).

Prévenir la survenance de risques liés aux vibrations mécaniques :

- mettre en place des procédures de travail (notamment pour l'entretien et la maintenance...) ;
- privilégier l'alternance des tâches.

Prévenir la survenance de risques liés aux températures (notamment travail en extérieur) :

- aménager des aires de repos abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffé (notamment pour l'entretien et la maintenance...);
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques (pour l'entretien et la maintenance et pour le surveillant ou gardien de nuit notamment);
- source d'eau potable froide ou réfrigérée ou mise à disposition de bouteilles d'eau fraîches;
- mise en place, lorsque cela est possible, de sources d'aération naturelle dans les cuisines et de renouvellement d'air;

Prévenir la survenance de risques liés au bruit :

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : renouvellement des équipements usagés, entretien régulier des outils et machines, respect des règles de réglage...;
- protecteurs auditifs individuels.

Prévenir la survenance de risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :

- remplacer les produits dangereux par des produits non nocifs ou, à défaut, moins nocifs;
- local fermé des produits;
- rationaliser le stockage des produits et leur rangement;
- utilisation des équipements de protection individuelle (gants, masque, lunettes...).

Prévenir la survenance de risques liés au travail de nuit :

- matériels permettant la protection du travailleur de nuit isolé (lampe, téléphone portable...);
- local adapté aux conditions de travail de nuit;
- surveillance médicale renforcée;
- respect, sauf accord collectif d'entreprise, des dispositions de l'accord national du 25 octobre 2002 et ses avenants étendus sur le travail de nuit, en particulier concernant les contreparties et les garanties portant sur les conditions de travail.

Objectifs chiffrés :

- 100 % des salariés de la branche susceptibles d'être concernés par un ou plusieurs facteurs de risques professionnels doivent porter des EPI;
- pour les entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures présentées selon le ou les facteurs concernés.

2. Les partenaires sociaux de la branche ont choisi de traiter l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et qualifications.

Ils préconisent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels, ainsi que différentes actions en vue de :

Prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :

- agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches...);
- formation des intervenants aux gestes et postures et prévention des risques liés à l'activité physique;
- mettre en place des procédures de travail.

Prévenir la survenance de risques liés aux manutentions :

- agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches...);
- formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

Prévenir la survenance de risques liés aux vibrations mécaniques :

- envisager l'alternance des activités et les rotations de postes;
- introduire des pauses et des temps de récupération;
- formation des intervenants aux gestes et postures avec outillages et machines;



- sensibilisation au port de protections individuelles adaptées ;
- formation à l'utilisation et à l'entretien des machines et outils.

Prévenir la survenance de risques liés aux températures (notamment travail en extérieur) :

- alternance ou rotation des tâches ;
- travailler à certaines heures de la journée, dans la mesure du possible, et organiser les tâches pour limiter le travail physique sur de longues durées (pauses...).

Prévenir la survenance de risques liés au bruit :

- alternance ou rotation entre tâches « bruyantes » et « non bruyantes » ;
- effectuer des pauses régulières dans un endroit calme.

Prévenir la survenance de risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :

- séparation et isolement des produits à risques ;
- formation aux procédures d'utilisation des produits ;
- sensibilisation à la lecture des étiquettes des produits et à sa bonne compréhension (notamment entretien des locaux et surveillance espace aquatique, piscine...) ;
- port d'équipements de protection individuels adaptés (gants, masques...) ;
- respect des règles de sécurité strictes (lavage de mains, vêtements de protection...).

Prévenir la survenance de risques liés au travail de nuit :

- favoriser l'alternance et la rotation sur les postes comportant du travail de nuit (gardiennage notamment...) ;
- contrôler les horaires de nuit pour limiter les dépassements éventuels ;
- faciliter l'accès pour un passage à un travail de jour ;
- formation à des postes de travail de jour.

Objectifs chiffrés :

- au moins 40 % des salariés auront dû suivre une formation en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications. Il pourra s'agir également de formations relatives à la sécurité, ou des formations internes assurées par des salariés expérimentés ;
- pour les entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures présentées selon le ou les facteurs concernés.

Les risques liés au travail en milieu hyperbare, au travail en équipes et au travail répétitif ne sont pas pertinents dans les activités de l'hôtellerie de plein air et ne font donc pas l'objet de mesures de prévention particulières.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD

#### **Article 3.1**

##### *Durée du présent accord. – Révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 3.2**

##### *Suivi du présent accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la branche, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la branche HPA, ainsi que les objectifs prévus par le présent accord et l'évolution des résultats. Si nécessaire, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute



action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de changement de la réglementation en vigueur. Cette commission pourra également, autant que de besoin, faire appel à des experts afin de solliciter leur avis technique.

### **Article 3.3**

*Extension et formalités. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 (JO du 28 décembre 2017) précise les seuils associés aux 6 facteurs de risques professionnels du C2P :

1° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES professionnels	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

2° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION ou situation	INTENSITÉ minimale	DURÉE minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
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	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		