



AIDE À L'ÉVALUATION

DES **EXPOSITIONS** AUX **FACTEURS DE PÉNIBILITÉ**

Ce guide est à destination des entreprises pour rappeler la législation générale autour de la pénibilité et aider à évaluer l'exposition aux facteurs de pénibilité. Des référentiels de branche peuvent apporter des compléments à la démarche d'évaluation de la pénibilité.

SOMMAIRE

CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA PÉNIBILITÉ

Définition réglementaire et facteurs de pénibilité	P.3
La déclaration des salariés exposés à la pénibilité et le C3P	p.3
Plan d'actions ou accord collectif de prévention de la pénibilité	p.4
Les référentiels professionnels de branches homologués	p.6

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Étape 1 : Préparer la démarche	P.8
Étape 2 : Évaluer l'exposition aux facteurs de risques professionnels	p.8
Étape 3 : Déclarer les expositions aux risques	p.9
Étape 4 : Définir et mettre en oeuvre les mesures de prévention	p.9
Étape 5 : Mettre en place un suivi de plan d'action	p.10
Lien entre document unique et pénibilité	p.10

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Contraintes physiques marquées	P.11
Environnement physique agressif	p.11
Certains rythmes de travail	p.13

ÉQUIVALENCE ET PROPORTION INDICATIVES DES TEMPS D'EXPOSITION ET TEMPS DE TRAVAIL

P.17

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET RÉGLEMENTAIRES

P.18

VOS CONTACTS

P.20

INTRODUCTION

Dans le cadre de la réforme des retraites, la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 a instauré diverses dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité (prévention, traçabilité des expositions et compensation). Ce dispositif se base sur la prise en compte, par les entreprises, de certains facteurs de risque liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA PÉNIBILITÉ

DÉFINITION RÉGLEMENTAIRE ET FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Les éléments constitutifs de la pénibilité ont été définis pour la première fois en 2010.

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**.

Dix facteurs ont été fixés dans le Code du travail à l'Article D.4161.2. Ils sont liés :

À des contraintes physiques marquées :

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques

À un environnement physique agressif :

- Agents chimiques dangereux
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit

À certains rythmes de travail :

- Travail de nuit sous certaines conditions
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Tous les salariés de l'entreprise doivent être pris en compte, quel que soit leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'un mois) ou la durée de travail (les CDD égaux ou inférieurs à un mois sont exclus). Pour les salariés qui sont entrés ou sortis de l'entreprise en cours d'année, ou pour les salariés en intérim ou en CDD court, le calcul se fera au prorata du temps de présence dans les effectifs.

La réforme des retraites de 2014 a introduit quelques nouveautés, applicables à compter du 1^{er} janvier 2015.

Pour chacun des facteurs de pénibilité, **des seuils en termes d'intensité et de durée minimale** ont été définis réglementairement (Article D. 4161-2 du Code du travail).

Le Code du travail prévoit alors que seules les expositions **dépassant ces seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle mises en place par l'employeur**, sont prises en compte pour l'application du dispositif pénibilité.

Par conséquent, si l'employeur met en place des mesures de prévention atténuant ou supprimant le risque ou maintenant l'exposition à un niveau inférieur au seuil limite, le salarié n'est pas considéré comme exposé à la pénibilité.

LA DÉCLARATION DES SALARIÉS EXPOSÉS À LA PÉNIBILITÉ ET LE C3P

• Une déclaration dématérialisée depuis 2015

L'identification des salariés pour lesquels une fiche pénibilité devait être établie (supprimée par la loi 2015-994 du 17 août 2015) et qui fait désormais l'objet d'une **déclaration dématérialisée** est réalisée grâce à l'évaluation de l'exposition de chaque travailleur au regard de ses **conditions habituelles de travail**, appréciées, en moyenne, sur l'année.

Chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, par le biais :

- de la déclaration annuelle des données sociales (DADS)
- ou de la déclaration sociale nominative (DSN).

• Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour les salariés exposés

Cette déclaration permet ainsi aux salariés exposés de bénéficier d'un **compte personnel**, le C3P, et de cumuler des points en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque sur une période donnée. Le C3P est alimenté tout au long de la carrière du salarié, jusqu'à cent points maximum (non renouvelables) et permet de financer :

- des **formations professionnelles** pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité ;
- le passage à un **travail à temps partiel** tout en conservant son salaire ;
- d'anticiper un **départ à la retraite** par rapport à l'âge légal.

Les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité acquièrent quatre points par année civile. Ceux exposés à plusieurs facteurs (poly exposition) acquièrent huit points ceci dans le cas d'un salarié employé toute l'année.

À noter que les vingt premiers points acquis sont réservés à la formation professionnelle (sauf cas particuliers).

Les droits sont ouverts tout au long de la carrière du salarié, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non-emploi. Les points accumulés restent acquis jusqu'à consommation totale, départ à la retraite ou décès du titulaire du compte.

• Une mise en place progressive du C3P

La prise en compte des facteurs de pénibilité pour le C3P a été progressive : au 1er janvier 2015, quatre facteurs de risques sont entrés en vigueur. Les six autres ont été pris en compte à partir du 1er juillet 2016.

Dates des premières déclarations :

- **En janvier 2016 pour les expositions de 2015 :** activités exercées en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.
- **En janvier 2017 pour les expositions à compter du 1^{er} juillet 2016 :** manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat d'au moins un mois qui s'achève en cours d'année, l'employeur devra réaliser la déclaration au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat.

• Communication des informations déclarées

Les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne peuvent être communiquées à un autre employeur.

La **CARSAT**² informe les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

Le **médecin du travail** peut, dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical en santé au travail.

• Possibilité de rectification de la déclaration

L'**employeur** peut rectifier sa déclaration jusqu'en avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle la déclaration est effectuée (cinq ou quinze avril, en fonction de l'échéance de paiement des cotisations qui lui est applicable). Par ailleurs, une **dérogation** est prévue concernant la possibilité de rectification par l'employeur : une rectification **en faveur du salarié** peut être effectuée dans les trois ans (Article R. 4162-1 IV du Code du travail).

En cas de désaccord sur le nombre de points attribués, le salarié doit en premier lieu en faire part à son employeur.

Ce dernier dispose d'un délai de deux mois pour répondre.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, il doit alors corriger les éléments mentionnés sur la DADS³, régulariser les cotisations versées et en informer la CARSAT.

Si l'employeur ne répond pas, la contestation du salarié est considérée comme rejetée.

En cas de refus de l'employeur, qu'il soit implicite ou explicite, le salarié dispose de deux mois pour exercer un recours auprès de la CNAVTS⁴.

La CNAVTS, une fois saisie par le salarié, dispose de six mois pour répondre au salarié. En l'absence de réponse, la demande est considérée comme rejetée.

Si la caisse estime qu'un contrôle dans l'entreprise doit être réalisé, le délai de réponse est porté à neuf mois.

À NOTER

Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues par le Code du travail ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L. 4161-3 du Code du travail).

CAS PARTICULIER DES TRAVAILLEURS EXPOSÉS QUI NE BÉNÉFICIENT PAS DU C3P : LA FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI

L'employeur doit établir une **fiche individuelle de suivi** pour tout travailleur exposé aux facteurs de pénibilité mais ne pouvant pas bénéficier du dispositif du C3P (Article D.4161-1-1 du Code du travail) : travailleurs détachés, salariés des régimes spéciaux et agents de la fonction publique.

Dans cette fiche, l'employeur doit indiquer les facteurs de pénibilité auxquels ces salariés sont exposés au-delà des seuils. La fiche est remise au travailleur au terme de chaque année civile. Pour le travailleur dont le contrat s'achève au cours de l'année, elle est remise au plus tard le dernier jour suivant la date de fin de contrat. À conserver pendant cinq ans par l'employeur.

• Les cotisations des employeurs

Les dépenses liées à l'utilisation du C3P sont prises en charge par un fond financé par deux cotisations des entreprises :

- une cotisation de base, due par tous les employeurs (même ceux non concernés par les facteurs de pénibilité), correspondant à 0,01 % des rémunérations à partir de 2017
- une cotisation additionnelle, due par les employeurs de salariés exposés, calculée sur les rémunérations des salariés exposés, et fixée à :

Salarié exposé à :	Taux en 2015 et 2016	À partir de 2017
un seul facteur	0,1%	0,2%
plusieurs facteurs	0,2%	0,4%



¹ C3P : Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité

² CARSAT : Caisse de Retraite et Santé au Travail

³ DADS : Déclaration Annuelle de Données Sociales

⁴ CNAVTS : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés

PLAN D'ACTIONS OU ACCORD COLLECTIF DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

À compter du 1^{er} janvier 2015, certaines entreprises ont l'obligation d'élaborer un plan d'actions d'entreprise ou de conclure un accord collectif en faveur de la prévention de la pénibilité, selon l'effectif de l'entreprise ou l'appartenance à un groupe.

	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe d'au moins 50 salariés
L'entreprise a moins de 50 salariés (proportion de 50 % salariés exposés au-delà des seuils atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'actions	Obligation d'un accord ou d'un plan d'actions
L'entreprise emploie au moins 50 salariés (proportion de 50 % salariés exposés au-delà des seuils atteinte)*		

*La proportion de salariés exposés sera abaissée à 25% en 2018 pour déclencher l'obligation du plan d'actions ou de l'accord collectif.

Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif (ou celui du groupe auquel elles appartiennent) est compris entre 50 et 299 salariés et qu'elles sont couvertes par un accord de branche abordant les thèmes obligatoirement traités par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité.

Dans tous les cas, la déclaration des expositions aux facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils définis par décret, est obligatoire.

L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est conclu ou élaboré pour une durée maximale de trois ans, et doit donc être renouvelé à son terme. Il doit notamment aborder des thèmes obligatoires prévus par deux listes (figurant à l'Article D. 4163-3 du Code du travail) :

Au moins un des deux thèmes suivants :

- réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires
- adaptation et aménagement des postes de travail.

Au 1^{er} janvier 2018, il devra traiter au moins deux thèmes parmi les trois suivants : réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, adaptation et aménagement du poste de travail, réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au moins deux autres thèmes obligatoires :

- 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 de pénibilité.

Au 1^{er} janvier 2018, pour cette seconde liste de thèmes, l'accord ou le plan d'action devra préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, d'affecter les points qui sont inscrits, au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

LES RÉFÉRENTIELS PROFESSIONNELS DE BRANCHES HOMOLOGUÉS

En l'absence d'accord collectif de branche, l'employeur peut s'appuyer sur les postes, métiers ou situations de travail définis dans un **référentiel de branche homologué** (Article D.4161-1 Code du travail), de la branche professionnelle à laquelle il est rattaché. L'employeur qui applique ce référentiel pour déterminer l'exposition des salariés est **présupposé de bonne foi**.

Ce référentiel doit :

- être homologué par un arrêté pris par les ministres du travail et de la santé, après consultation du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT)
- présenter l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité,

- déterminer la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (au maximum cinq ans).

Lorsqu'ils existent, ces documents d'aide à l'employeur déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle.

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

L'action de l'entreprise par rapport à la pénibilité au travail doit s'inscrire dans un contexte plus global de démarche d'évaluation des risques professionnels, notamment avec l'élaboration du document unique d'évaluation des risques. L'employeur doit consigner dans ce dernier les données collectées pour établir l'exposition éventuelle de ses salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

L'employeur doit annexer au **document unique** :

- **les données collectives** utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité, de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant, à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué,
- **la proportion de salariés exposés** à ces facteurs au-delà des seuils (Article R. 4121-1-1 du Code du travail).

Pour effectuer sa déclaration et déterminer l'exposition des salariés aux risques, l'employeur

est libre d'effectuer sa propre évaluation ou d'utiliser les postes (ou métiers) définis par un accord collectif de branche étendu, ou par un référentiel professionnel de branche homologué.

FINALITÉS

- **Intégrer une démarche de prévention de la pénibilité et des risques professionnels.**
- **Assurer une meilleure traçabilité** de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité.
- **Permettre aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité un départ à la retraite anticipé, un allègement du temps de travail en fin de carrière, une formation professionnelle** en vue d'une reconversion vers un métier moins pénible.

Certains régimes et certaines conventions collectives contiennent des dispositions liées à la pénibilité et ne sont donc pas soumis à la règle générale (décret n°2014-1617 du 24 décembre 2014).

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ



ÉTAPE 1 : PRÉPARER LA DÉMARCHE

Pour s'assurer de la réussite de toutes les démarches de prévention, elles doivent être collectives.

Les acteurs internes sont :

- **l'employeur** : il est responsable pénalement. Il est garant de la démarche et arbitre les moyens nécessaires à la mise en œuvre des mesures de prévention
- **les représentants du personnel et les salariés volontaires** : ils connaissent les postes et les contraintes
- **l'encadrement** de proximité : il gère l'ensemble des contraintes opérationnelles
- **la personne chargée de la gestion du personnel** : elle connaît les parcours professionnels et les compétences.

Le médecin du travail est un interlocuteur important car il connaît les problèmes de santé des salariés, notamment ceux liés au travail. Il aide l'employeur à trouver des solutions et peut mobiliser un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP).

Rassembler tous les supports d'information permettant de procéder à un **diagnostic des facteurs de pénibilité**

présents dans l'entreprise et des mesures de prévention mises en place :

- s'aider du **document unique (DU)** d'évaluation des risques qui répertorie les risques par unités de travail
- s'appuyer sur la **fiche d'entreprise** établie par le service de santé au travail avec l'identification des risques professionnels et les effectifs de salariés exposés
- utiliser les **fiches d'exposition existantes**
- prendre en compte les **événements particuliers survenus**, ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition (incident de surexposition lors d'une fuite chimique,...)
- analyser les **fiches de données de sécurité** des produits utilisés
- reprendre les **études de poste** ou les **métrologies** réalisées dans l'entreprise
- autres **sources de données** : pyramide des âges, plaintes/douleurs exprimées par les salariés, nombre et nature des accidents du travail et des maladies professionnelles, absentéisme, inaptitudes.

ÉTAPE 2 : ÉVALUER L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

L'identification des salariés exposés passe par celle des postes et des activités de travail impliquant une **exposition significative** aux facteurs de pénibilité.

Pour cela :

- **observer les postes de travail** pour repérer les facteurs de risque répondant aux critères de la pénibilité et les moyens de prévention en place
- **recueillir auprès des salariés leur ressenti** sur leur activité de travail (échanges/entretiens).

Les critères de chaque facteur de pénibilité sont déterminés par l'Article D4161-2 du Code du travail : une définition du facteur par action ou situation avec des seuils définis en croisant un **critère d'intensité minimale et de durée minimale**.

L'employeur évalue l'exposition de ses salariés aux facteurs de risque, au-delà de ces seuils, **au regard des conditions habituelles de travail** caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne sur l'année.

L'exposition des travailleurs est appréciée **après application des mesures de protection collective et individuelle** mises en place au sein de l'entreprise.

À NOTER

Les équipements de protection individuelle ne suffisent pas à eux-mêmes à supprimer une exposition aux facteurs de pénibilité. Ils doivent s'accompagner d'une formation régulière au port, d'une information permanente au poste ou au secteur et d'une réflexion sur l'amélioration des protections collectives.

PRÉCISIONS :

- Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

- Les salariés qui, sur l'année, cumulent plusieurs CDD portant sur des activités exposées ont également accès au dispositif. Dans ce cas, l'employeur apprécie l'exposition en rapportant la durée d'exposition prévue dans le seuil, par une règle de trois, à la durée du CDD. En fin d'année, ces périodes d'exposition sont cumulées, à raison d'un point acquis chaque trois mois d'expositions cumulées à un facteur.

Pour vous guider, quatre questions peuvent être posées pour chaque facteur de risque :

- 1 Ce facteur de risque est-il présent dans l'entreprise ? À quel(s) poste(s), qui ? (Cf. document unique)
- 2 Est-ce que le seuil d'intensité est dépassé ? Dans quel(s) cas ? (Cf. études de postes et/ou métrologies)
- 3 Lorsque le seuil d'intensité est dépassé, la durée d'exposition atteint-elle la durée minimale?
- 4 Quels sont les moyens de protection déjà mis en place ? Sont-ils efficaces et suffisants ?

Dans la démarche participative, il est important d'impliquer et d'échanger avec les différents acteurs de l'entreprise (salariés, représentants du personnel...) et les interlocuteurs extérieurs (médecin du travail, IPRP, CARSAT, DIRECCTE...)

CONSEIL

Penser qu'une personne peut occuper plusieurs fonctions et qu'un même poste peut être occupé par plusieurs personnes. Pour les personnes polyvalentes, il est possible de créer un «poste polyvalent» qui permettra de recueillir de façon synthétique les expositions aux facteurs de pénibilité.

Outre cette méthode, l'employeur pourra également s'appuyer sur le référentiel homologué de sa branche professionnelle s'il existe.

ÉTAPE 3 : DÉCLARER LES EXPOSITIONS AUX RISQUES

Les éléments recueillis permettent alors d'identifier les salariés exposés au sein de l'entreprise.

Les informations utiles à l'évaluation de la pénibilité sont à intégrer au document unique d'évaluation des risques.

Elles seront à transmettre au service en charge des déclarations et des paies (comptabilité). Elles peuvent

être communiquées aux sociétés de travail temporaire en cas d'exposition, pour la traçabilité des expositions des intérimaires.

ÉTAPE 4 : DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PRÉVENTION

Pour chaque poste exposant aux facteurs de pénibilité, des mesures de prévention doivent être planifiées afin de supprimer ou à défaut de réduire l'exposition à son niveau le plus bas possible.

Les mesures de prévention peuvent être de plusieurs ordres :

- **organisationnelles** (ex : aménager les horaires de travail, travailler en binômes, alterner les tâches...)
- **techniques** (ex : insonorisation, ventilation, chauffage, climatisation...)
- et enfin **individuelles** (ex : ports de gants, de bouchons d'oreilles, formation...).

Les actions de prévention de la pénibilité peuvent concerner :

- la réduction de la poly exposition
- l'adaptation et l'aménagement des postes de travail
- l'amélioration de l'organisation du travail

- l'amélioration des compétences et des qualifications
- l'aménagement des fins de carrières...

L'analyse des causes de l'exposition aux facteurs de pénibilité permet d'identifier des mesures de prévention adaptées aux situations de travail.

Les mesures de prévention à mettre en œuvre sont à inclure dans le plan d'actions du document unique (description de l'action, délai de mise en œuvre, personnes responsables).

Toutes les actions de prévention ne pouvant être menées de front, il est important de **définir les priorités d'action avec le groupe de travail** (Cf. DU).

Il est important de déterminer la réalisation des actions : Qui ? Quoi ? Quand ? Comment ? Combien ?

ÉTAPE 5 : METTRE EN PLACE UN SUIVI DU PLAN D'ACTION

Les actions de prévention une fois réalisées devront être reportées dans le document unique.

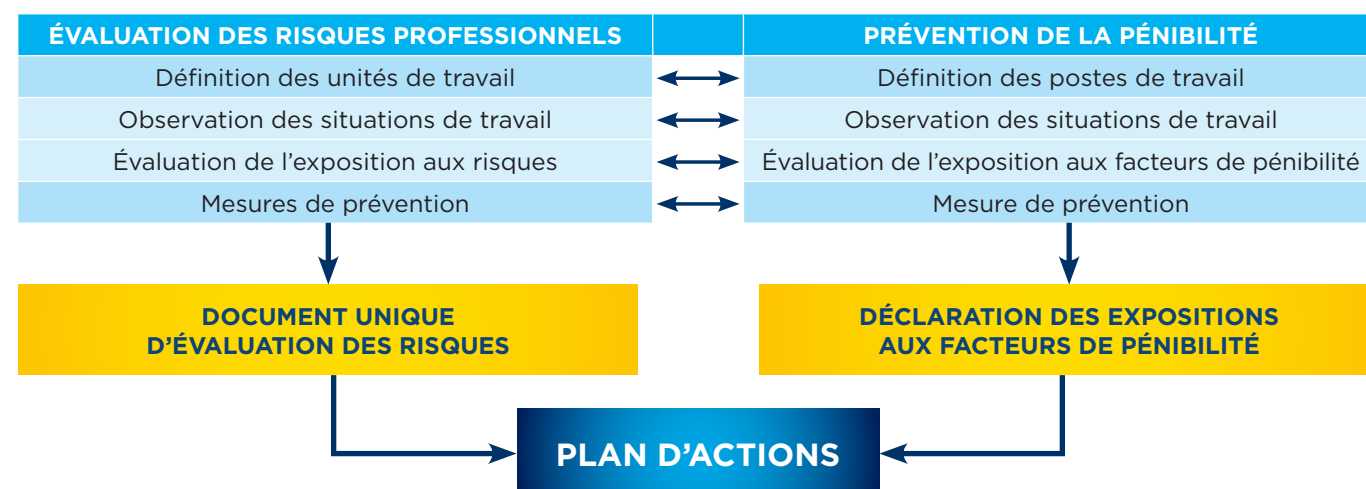
Dans le même temps, il faudra réévaluer l'exposition aux facteurs de pénibilité concernés selon l'action mise en œuvre et apporter les modifications dans les déclarations.

Les mentions relatives aux expositions antérieures doivent être conservées (archiver les versions précédentes).

LIEN ENTRE DOCUMENT UNIQUE ET PÉNIBILITÉ

Il doit exister une cohérence entre les différents documents relatifs à l'évaluation des risques et à la pénibilité.

Le document unique (DU) doit comporter en annexe une évaluation du pourcentage de salariés exposés aux facteurs de pénibilité et les informations utiles à l'évaluation de la pénibilité.



Source : DIRECCTE

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES

MANUTENTIONS MANUELLES

« 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 R.4541-2 du Code du travail). Le port manuel de charges est présent dans beaucoup d'activités notamment logistique, vente, mécanique, industrie, BTP...

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

Précision : si le travailleur effectue l'une ou l'autre des actions, il convient d'évaluer si le temps cumulé qu'il passe à les effectuer est supérieur ou égal à 600 heures/an.

Pour vous guider :

- L'activité exige-t-elle des manutentions de poids élevé, supérieur aux seuils ?
- L'activité exige-t-elle des manutentions difficiles : taille, encombrement, mauvaises prises, changement de niveau ?
- Le temps d'exposition est-il dépassé ?

- Les postes de travail sont-ils équipés d'aide à la manutention ? Les équipements sont-ils utilisés, adaptés et suffisants ?

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : réduire le nombre de manipulations, diminuer le poids des charges, réduire les contraintes de temps, faire varier les tâches tout en introduisant des pauses afin de permettre aux travailleurs de récupérer...
- Actions techniques : mécaniser les manutentions manuelles avec des aides à la manutention adaptées, aménager l'environnement de travail...

POSTURES PÉNIBLES (POSITIONS FORCÉES DES ARTICULATIONS)

Selon les normes internationales : « tout maintien d'une position pendant plus de quatre secondes est considéré comme une posture ».

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules		900 heures par an
Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules		
Position du torse en torsion à 30 degrés ou fléchi à 45 degrés		

Précision : pour être considéré comme exposé, le travailleur devra passer au moins 900 heures/an cumulées dans l'une ou l'autre de ces cinq positions.

Pour vous guider :

- L'activité exige-t-elle le maintien d'une ou de plusieurs postures ci-dessus (plus de quatre secondes) ?
- Le temps d'exposition est-il dépassé ?

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : assurer une rotation sur les postes de travail, alterner les tâches...
- Actions techniques : agir sur la conception des produits, rendre les postes de travail réglables...

VIBRATIONS MÉCANIQUES

Deux modes de transmission (Article R.4441-1 du Code du travail) :

- vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives, percutantes (meuleuse, perforateur...)
- vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (engins de chantiers, chariots...).

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition sur une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition sur une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

Précision : un travailleur est considéré comme exposé à ce facteur de risque au titre de la pénibilité, dès lors que le temps cumulé d'exposition aux deux types de vibrations au-delà des seuils est supérieur ou égal à 450 heures/an.

Pour vous guider :

Vibrations transmises aux mains et aux bras	Vibrations transmises à l'ensemble du corps
Des outils à mains vibrants sont-ils utilisés (perceuse...) ?	Des véhicules vibrants sont-ils utilisés ?
Des outils thermiques (débrousailluse,...) ou des outils pneumatiques (clé à choc...) sont-ils utilisés ?	Des mesures des niveaux vibratoires ont-elles été effectuées ?
Les outils sont-ils affûtés et/ou remplacés régulièrement ?	Le sol présente-t-il des déformations, des trous, des joints saillants, des changements de surface ?
Les graissages sont-ils faits ?	Le siège ou la plateforme sont-ils équipés d'un système d'amorti ? Le salarié est-il formé au réglage ?
Le temps cumulé des expositions dépasse-t-il le seuil ?	

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : sensibiliser les salariés au risque, former les conducteurs d'engin aux réglages du siège, réduire les temps d'exposition, organiser une rotation des postes...
- Actions techniques : entretenir régulièrement le matériel et les engins ou les renouveler périodiquement, entretenir l'état du sol ou du revêtement pour les engins, acheter des outils moins vibrants...

CONSEIL

Pour estimer le niveau d'émission vibratoire des outils et des engins, les déclarations des fabricants dans les fiches techniques donne un indice de vibration selon un code d'essai en laboratoire.

L'exposition peut être estimée avec les outils de calcul mis à disposition par l'INRS : WWW.INRS.FR

Rubrique « Risques » > « Vibrations »



ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX, Y COMPRIS LES POUSSIÈRES ET LES FUMÉES

Les Agents Chimiques Dangereux (ACD) sont des substances ou des produits, en l'état ou au sein d'un mélange qui, ont des effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal (Article R.4412-3 du Code du travail) .

Ces substances peuvent être sous la forme de gaz, liquide ou solide. Les CMR (agents cancérogènes, mutagènes ou toxique pour la reproduction) sont inclus dans la définition des ACD. Les expositions aux fibres d'amiante relèvent d'une réglementation spécifique.

Définition par arrêté du 30 décembre 2015 au sens de la pénibilité		
Classes et catégories de dangers prises en compte pour l'évaluation de la pénibilité	Phrases de risques	Pictogramme associé pour aider au repérage
Sensibilisants cutanés catégorie 1, sous-catégorie 1A ou 1B	H317	
Sensibilisants respiratoires catégorie 1, sous-catégorie 1A ou 1B	H334	
Cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2	H350, H350i, H351	
Mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2	H340, H341	
Toxicité pour la reproduction, catégorie 1A, 1B ou 2 ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement	H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362	
Toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2	H370, H371	Pas de pictogramme
Toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée, catégorie 1 ou 2	H372, H373	Pas de pictogramme

Tous les produits doivent être inventoriés, incluant les émissions issues du processus. Les fiches de données de sécurité (FDS) établies par le fabricant et obtenues auprès du fournisseur, doivent être rangées dans un classeur. Une copie doit être transmise au médecin du travail. À partir des FDS, l'employeur doit évaluer le risque chimique selon les dangers et l'utilisation des produits.

En cas d'ACD identifiés au sens de la pénibilité, le salarié n'est pas exposé à la pénibilité si :

- l'évaluation des risques montre des quantités qui ne présentent qu'un risque faible pour la santé et la sécurité des travailleurs et que les mesures de prévention (en priorité collective sur individuelle) prises sont suffisantes pour réduire le risque
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur révèle un risque mais que les mesures et moyens de protection mis en place permettent de supprimer ou de réduire au minimum le risque d'exposition (Recherche de produit de substitution moins dangereux, conception des procédés, utilisation d'équipements et matériels adéquats, application d'une bonne ventilation, utilisation d'EPI, vérification des installations, contrôle des expositions, mesures prévues en cas d'accident, notice de poste, suivi et surveillance médicale des travailleurs...)

- le contrôle réglementaire de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) révèle une valeur inférieure ou égale à 30% de la VLEP (avec prise en compte de l'EPI)
- la durée d'exposition est inférieure ou égale à 150 heures par an.

Si les conditions d'exposition du travailleur ne correspondent pas à l'une ou plusieurs des situations d'exclusion, l'employeur procède à une évaluation spécifique du risque chimique, prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle et la durée d'exposition, définie par l'arrêté du 30 décembre 2015.

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : restreindre les accès aux locaux à risque, séparer/isoler les activités à risque, Informer et former les salariés, définir des règles d'hygiène strictes...
- Actions techniques par ordre d'efficacité : supprimer l'ACD, substituer l'ACD par un produit ou procédé non dangereux ou moins dangereux, mettre en œuvre une utilisation de l'ACD en système clos...

⁵ L'arrêté du 5 janvier 1993 définit les substances, préparations et procédés considérés comme cancérogènes au sens du deuxième alinéa de l'article R.231-56 du code du travail (recodifié à l'article R.4412-60 du même code) pour les situations de travail suivantes : fabrication d'auramine, travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie, le goudron, la poix, la fumée ou les poussières de la houille, travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électroaffinage des mattes de nickel, procédé à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique, travaux exposant aux poussières de bois inhalables, travaux exposant au formaldéhyde. Cette liste non exhaustive, n'exclue pas l'évaluation du risque chimique et le repérage des produits CMR.

ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBARE

Le travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (plongée sous-marine, caisson hyperbare, tête de tunnelier...). Ce risque est lié à des activités particulières. (Article R.4461-1 du Code du travail).

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

Pour vous guider :

- L'activité exige-t-elle des pressions supérieures à la normale (plongée sous-marine, percement de tunnels, travail en caisson hyperbare...) ?
- La fréquence dépasse-t-elle le seuil ?

Exemples de mesures préventives :

- Les procédures et leurs paramètres retenus pour les différentes méthodes d'intervention ou d'exécution de travaux sont fixés par des arrêtés (durées d'intervention, caractéristiques et conditions d'utilisation des appareils respiratoires...).

TEMPÉRATURES EXTRÊMES

Ce facteur concerne les ambiances thermiques liées à l'exercice de l'activité elle-même. Il exclut les températures extérieures. Ce facteur de risque concerne quelques activités de travail en chambre froide (produits frais ou surgelés...) ou en environnement chaud (fonderie...). – Circulaire du 20 juin 2016.

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Température inférieure ou égale à 5°C		900 heures par an
Température au moins égale à 30°C		

Pour vous guider :

- L'activité exige-t-elle des ambiances froides inférieures à 5°C (salle froide, entrepôt de produits froids ou surgelés...) ?
- L'activité expose-t-elle les salariés à des températures supérieures à 30°C (fonderie, four de cuisson...) ?
- Le temps d'exposition cumulé dépasse-t-il le seuil ?
- Des abris chauffés ou climatisés et des temps de repos sont-ils prévus ?

- Les tenues fournies sont-elles adaptées à l'environnement de travail ?

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : réduire le temps d'exposition, organiser une rotation des postes, organiser des pauses régulières en ambiance tempérée avec mise à disposition de boissons...
- Actions techniques : fournir des vêtements de travail adaptés à l'environnement de travail...

BRUIT

Le bruit caractérise un ensemble de sons perçus habituellement comme gênants. Parmi les activités bruyantes figurent l'industrie, l'agroalimentaire, le BTP...

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Niveau d'exposition rapporté à une période de 8 heures d'au moins 81 dBA		600 heures par an
Niveau de pression acoustique de crête d'au moins 135 dBC		120 fois par an

Pour vous guider :

- Des locaux ou des machines sont-ils bruyants (difficile de se parler normalement à un mètre) ?
- L'activité crée-t-elle des bruits de choc (marteau sur une tôle, échappement d'un gaz...) ?
- Des mesures ont-elles été réalisées ?
- Le temps d'exposition est-il dépassé ?

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : limiter le temps d'exposition, alterner entre les postes bruyants et moins bruyants...
- Actions techniques : acheter des outils ou des équipements moins bruyants, mettre en place des protections collectives (encoffrement, capotage des machines), agir sur la propagation du bruit par un traitement acoustique des locaux, séparer les sources de bruit du reste de l'atelier...

CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL

TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit est encadré principalement par la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et par les Articles L.3122-2 à L.3122-5 et Article R.3122-8 du Code du travail (CT). Tout travail ayant lieu entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit, sauf accord collectif (Article L.3122-2 du CT).

La réglementation définit le travailleur de nuit comme :

- soit effectuant habituellement au moins trois heures de travail quotidien pendant ces périodes, au moins 2 fois par semaine
- soit accomplissant un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence fixée par une convention ou un accord collectif de travail étendu (Article L.3122-5). En l'absence de convention ou d'accord, le travailleur de nuit est défini réglementairement comme celui qui accomplit 270 heures sur une période de douze mois consécutifs (Article R.3122-8).

Sont pris en compte pour la pénibilité :

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Une heure de travail entre 24h et 5h		120 nuits par an

Lorsque l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes. L'exposition au travail de nuit et au travail en équipe successives alternantes ne sont donc pas cumulables.

Pour vous guider :

- L'activité exige-t-elle au moins une heure de travail entre 24 heures et 5 heures ?
- L'organisation est-elle en plusieurs équipes tournantes ?
- Le nombre de nuits réalisées dépasse-t-il le seuil ?

Exemple de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : formaliser des temps de pause réguliers, organiser des rotations de poste pour maintenir la vigilance, privilégier le volontariat, limiter le travail de nuit pour les travailleurs qui en font la demande...
- Actions techniques : aménager un local de repos, aménager le poste de travail pour réduire la fatigue...

TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes poste de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jour ou de semaines » (Directive du 4 novembre 2003). Appelé plus communément travail posté, par exemple organisation du travail en 3x8 (plus fréquente dans l'industrie).

La directive du 4 novembre 2003 fixe les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. Article L.3121-1 et suivants / Article R.3121-1 et suivants du Code du travail : règles relatives à la durée de travail et les modalités de répartition et d'aménagement des horaires.

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24h et 5h		50 nuits par an

Lorsque l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes. L'exposition au travail de nuit et au travail en équipe successives alternantes ne sont donc pas cumulables.

Pour vous guider :

- L'activité exige-t-elle au moins une heure de travail entre 24h et 5h ?
- L'organisation est-elle en plusieurs équipes tournantes ?
- Le nombre de nuits réalisées dépasse-t-il le seuil ?

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : déterminer les rythmes de rotation après avis du médecin du travail et des instances représentatives du personnel, privilégier le sens de rotation physiologiquement « naturel » (matin, après-midi, nuit), respecter les rythmes réguliers des repas, privilégier une prise de poste à partir de 5h du matin...
- Actions techniques : aménager le local de repos, aménager les lieux et les postes de travail en fonction de l'alternance des équipes...

TRAVAIL RÉPÉTITIF

Le travail répétitif est 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. La répétition du même geste avec ou sans outil, met en jeu une articulation ou plusieurs articulations associées.

La répétition des gestes effectués à un rythme rapide est courante dans beaucoup de professions. Ces gestes sont associés à des efforts musculaires, des postures contraignantes, des vibrations produites par les outils, et parfois réalisés dans une ambiance froide et humide.

SEUIL		
Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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		

Pour vous guider :

- L'activité est-elle répétitive dans la journée ?
- La cadence de travail est-elle contrainte ?
- Le nombre d'actions techniques dépasse-t-il l'un des seuils d'intensité ?
- Le temps de travail répétitif dépasse-t-il le seuil ?

Exemples de mesures préventives :

- Actions organisationnelles : varier les tâches et les postes, donner la possibilité aux salariés de réguler la cadence, adapter les temps et les fréquences des pauses aux efforts fournis, préserver les marges de manœuvre utilisées par les salariés...
- Actions techniques : reconsidérer le processus de fabrication ou d'assemblage pour réduire la fréquence des gestes, adapter les plans de travail pour éviter les postures contraignantes, réduire les cofacteurs (efforts, froid...)...

ÉQUIVALENCE ET PROPORTION INDICATIVES DES TEMPS D'EXPOSITION ET TEMPS DE TRAVAIL

Le tableau ci-après n'a qu'une valeur indicative. Ces données doivent être prises avec précaution et seuls les seuils officiels sur l'année, indiqués dans le Code du travail sont applicables.

Hypothèse de base pour une exposition régulière sur toute l'année, durée légale de travail annuel effectif : 1607 heures/an, réparties sur 46 semaines à 35 heures soit 230 jours à 7 heures.

DURÉE D'EXPOSITION				
Par an	Par mois (12)	Par semaine de travail effectif (46)	Par jour travaillé (230)	Proportion du temps à l'année
60 interventions ou travaux	5 interventions ou travaux	1,2 interventions ou travaux	Tous les 3-4 jours	Non applicable
50 nuits	4,2 nuits	1,1 nuit	Tous les 4-5 jours	Non applicable
120 nuits/jours/fois	10 nuits/jours/fois	2,6 nuits/jours/fois	Tous les 2 jours	Non applicable
150 heures	12,5 heures	3,2 heures	40 min	Environ 9%
450 heures	37,5 heures	9,8 heures	1,95 heures	Environ 28% (1/4)
600 heures	50 heures	13 heures	2,6 heures	Environ 37% (1/3)
900 heures	75 heures	19,6 heures	3,9 heures	Environ 56% (1/2)



NOTES

WWW.INRS.FR

- ## COMPTE PRÉVENTION PÉNIBILITÉ

WWW.PREVENTIONPENIBILITE.FR

SERVICE PUBLIC

WWW.SERVICE-PUBLIC.FR

- AST74 SANTÉ AU TRAVAIL INTERPROFESSIONNEL & BTP**

WWW.AST74.FR

- Rubrique « Guides et outils »

LÉGIFRANCE

WWW.LEGIFRANCE.GOUV.FR

- Code du travail :

Articles L4161-1 et les suivants et D4161-1 et les suivants : Déclaration des expositions

Article R4121-1-1 : Évaluation de la pénibilité en annexe du document unique

Articles L4162-1 et les suivants : Compte personnel de prévention de la pénibilité

Articles L4163-1 et les suivants et D4163-1 et les suivants : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Article R4541-2 : Manutention des charges

Article R4441-1 : Prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques

Article R4412-3 : Mesures de prévention des risques chimiques

Article R4461-1 : Prévention des risques en milieu hyperbare

Articles L3122-2 et les suivants : Répartition et aménagement des horaires (travail de nuit)

Article R3122-8 : Répartition et aménagement des horaires (travail de nuit)

- Décrets :

N°2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite

N°2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du C3P

N°2015-1888 du 30 décembre 2015 modifiant certains facteurs et seuils de pénibilité

- Arrêtés :

Deux arrêtés du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation du risque chimique et les classes et catégories de dangers des ACD au sens de la pénibilité

- Circulaire :

N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

VOS CONTACTS SANTÉ AU TRAVAIL INTERPROFESSIONNEL & BTP

CENTRES MÉDICAUX

12 quai de la Tournette,
CS 90417 **ANNECY**
74 013 **ANNECY** CEDEX
Tél : 04 50 45 33 45
Fax : 04 50 45 91 09
santetravail@ast74.fr

PAE les Glaisins 16 rue du Pré
Faucon, **ANNECY-LE-VIEUX**
74 940 **ANNECY**
Tél : 04 50 63 30 90
Fax : 04 50 63 30 91
santetravail@ast74.fr

PAE les Glaisins 16 rue du Pré
Faucon, **ANNECY-LE-VIEUX**
74 940 **ANNECY**
Tél : 04 50 57 02 47
Fax : 04 50 57 86 87
asmtbtp@ast74.fr

4, rue Germain Sommeiller
ZI Les Grands Bois
74 100 **ANNEMASSE**
Tél : 04 50 95 81 20
Fax : 04 50 95 86 41
asmtbtp@ast74.fr

221 rue des Traineaux
74 110 **AVORIAZ**
Tél : 04 50 74 12 74
Fax : 04 50 74 20 79
contact-Leman@ast74.fr

51, route des Freinets
74 390 **CHÂTEL**
Tél : 04 50 73 32 76
Fax : 04 50 73 32 77
contact-Leman@ast74.fr

21, rue Andromède
Parc Altaïs, Vivacité B
74 650 **CHAVANOD**
Tél : 04 50 11 09 31
Fax : 04 50 11 09 50
santetravail@ast74.fr

1, rue Maréchal Leclerc
Immeuble le Panoramique - Entrée C
74 300 **CLUSES**
Tél : 04 50 54 65 14
Fax : 04 50 54 65 15
asmtbtp@ast74.fr

6, allée de la Colline
74 140 **DOUVAINE**
Tél : 04 50 35 46 82
Fax : 04 50 35 63 17
contact-Leman@ast74.fr

44, avenue des Grottes
74 500 **ÉVIAN-LES-BAINS**
Tél : 04 50 75 04 33
Fax : 04 50 75 02 53
contact-Leman@ast74.fr

222 bis, rue de la Sambuy
74 210 **FAVERGES**
Tél : 04 50 44 51 15
Fax : 04 50 44 51 41
santetravail@ast74.fr
asmtbtp@ast74.fr

4, rue Léon Rey Grange
MEYTHET
74 960 **ANNECY**
Tél : 04 50 22 77 22
Fax : 04 50 22 77 23
santetravail@ast74.fr

878, route de la Plagne
74 110 **MORZINE**
Tél : 04 50 79 01 38
Fax : 04 50 79 01 33
contact-Leman@ast74.fr

24, route de la Fuly
74 150 **RUMILLY**
Tél : 04 50 64 69 77
Fax : 04 50 64 57 27
santetravail@ast74.fr
asmtbtp@ast74.fr

Résidence Tournette C
165, Impasse des Chapelles
74 450 **SAINT-JEAN-DE-SIXT**
Tél : 04 50 02 37 92
Fax : 04 50 02 31 06
santetravail@ast74.fr
asmtbtp@ast74.fr

Rue de l'Hermitage
Résidence du Vieux Pont
74 230 **THÔNES**
Tél : 04 50 02 14 71
Fax : 04 50 02 97 80
santetravail@ast74.fr
asmtbtp@ast74.fr

16, avenue des Tilleuls
74 200 **THONON-LES-BAINS**
Tél : 04 50 71 06 06
Fax : 04 50 71 71 86
contact-Leman@ast74.fr

5B, avenue d'Evian
74 200 **THONON-LES-BAINS**
Tél : 04 50 26 35 17
Fax : 04 50 71 94 17
asmtbtp@ast74.fr



RETROUVEZ LES CONTACTS
SUR LA VERSION MOBILE DU SITE
WWW.AST74.FR

SIÈGE SOCIAL

12, quai de la Tournette CS 90417 **ANNECY**
74 013 **ANNECY** CEDEX
Tél : 04 50 45 13 56
Fax : 04 50 45 74 40
santetravail@ast74.fr

WWW.AST74.FR



CENTRES MÉDICAUX

BTP **INTERPRO**



SECTEUR
INTERPROFESSIONNEL
DU LEMAN

SECTEUR
INTERPROFESSIONNEL
ANNECY

