

LEGISLATION « MANUTENTION MANUELLE »

- Article L 230 - 2 du Code du Travail
- Décret n° 92 - 958 du 03 septembre 1992
- Arrêté du 29 janvier 1993

ARTICLE L 230 - 2 du Code du Travail

I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. - Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ;

c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

IV. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

En outre, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures prévues aux I, II et III. Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure des mesures que celle-ci a la responsabilité d'appliquer, compte tenu de la spécificité de l'établissement, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue.

Décret N° 92 – 958 du 03 septembre 1992

Art. 1er. - Il est ajouté au chapitre Ier du titre III du livre II du code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat) une section VI ainsi rédigée:

Section VI : Manutention des charges

Art. R.231-66. - Les dispositions de la présente section s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorsolombaires, 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.

Art. R.231-67. - 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.

Art. R.231-68. - 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 dorsolombaires, 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.

Art. R. 231-69. - 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.

Art. R. 231-70. - 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.

Art. R. 231-71. - 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.

Art. R. 231-72. - Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2o 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.

Art. 2. - La section I, Objets pesants, du chapitre III du titre III du livre II du code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat) est abrogée.

Art. 3. - Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 1993.

Art. 4. - Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministre de l'agriculture et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 29 janvier 1993

Portant application de l'article R. 231-68 du code du travail relatif aux éléments de référence et aux autres facteurs de risque à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail lors des manutentions manuelles de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires
(JO du 19 février n1993)

Art. 1 - Pour l'application de l'alinéa 2 de l'article R. 231-68 du code du travail, la liste non exhaustive des éléments de référence et des autres facteurs de risque à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail est précisée en annexe au présent arrêté.

1° - Caractéristiques de la charge

La manutention manuelle d'une charge peut présenter un risque, notamment dans les cas suivants :

- a) La charge est trop lourde ou trop grande ;
- b) La charge est encombrante ou difficile à saisir ;
- c) La charge est en équilibre instable ou son contenu risque de se déplacer ;
- d) La charge est placée de telle façon qu'elle doit être tenue ou manipulée à distance du tronc ou avec une flexion ou une torsion du tronc ;
- e) La charge est susceptible, du fait de son aspect extérieur et/ou de sa consistance, d'entraîner des lésions pour le travailleur, notamment en cas de heurt.

2° - Effort physique requis

Un effort physique peut présenter un risque notamment dans les cas suivants :

- a) Il est trop important ;
- b) Il ne peut être réalisé que par un mouvement de torsion du tronc ;
- c) Il peut entraîner un mouvement brusque de la charge ;
- d) Il est accompli alors que le corps est en position instable.

3° - Caractéristiques du milieu de travail

Les caractéristiques du milieu de travail peuvent accroître un risque, notamment dans les cas suivants :

- a) L'espace libre, notamment vertical, est insuffisant pour l'exercice de l'activité concernée ;
- b) Le sol est inégal, donc source de trébuchements, ou bien glissant pour les chaussures que porte le travailleur ;
- c) L'emplacement ou le milieu de travail ne permettent pas au travailleur la manutention manuelle de charges à une hauteur sûre et dans une bonne posture ;
- d) Le sol ou le plan de travail présentent des dénivellations qui impliquent la manipulation de la charge sur différents niveaux ;
- e) Le sol ou le point d'appui sont instables ;
- f) La température, l'humidité ou la circulation de l'air sont inadéquates.

4° - Exigences de l'activité

L'activité peut présenter un risque, notamment lorsqu'elle comporte l'une ou plusieurs des exigences suivantes :

- a) Efforts physiques sollicitant notamment le rachis, trop fréquents ou trop prolongés
- b) Période de repos physiologique ou de récupération insuffisante ;
- c) Distances trop grandes d'élévation, d'abaissement ou de transport ;
- d) Cadence imposée par un processus non susceptible d'être modulé par le travailleur.

5° - Autres facteurs de risque

Les risques peuvent être aggravés, notamment :

- a) Par l'inadéquation des vêtements, chaussures ou autres effets personnels portés par le travailleur ;
- b) Par l'insuffisance ou l'inappropriation des connaissances ou de la formation.