Troubles musculo-squelettiques (TMS)



Date de création : sans objet Date de mise à jour : Novembre 2025

Synthèse

Les troubles musculo-squelettiques constituent une importante cause de maladie professionnelle. Directement liés aux conditions de travail, ils sont généralement provoqués par le déséquilibre entre les capacités du salarié et les sollicitations auxquelles il est exposé. La réglementation qui les concerne demeure éparse.

Textes : Directive 2006/42/CE, Décret n° 2008-1156 du 7 novembre 2008.

Principes généraux

- Définition

- Classification
- Réglementation

Démarche de prévention

Réglementation par nature de risques

- Manutention manuelle de charges
- Risques liés aux vibrations mécaniques
- Travail sur écran
- Aménagement du poste du travail

Principes généraux

Définition

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladie professionnelle en France, ils touchent en France environ 15% des salariés tandis qu'une quinzaine de maladies professionnelles sont actuellement reconnues comme relevant de cette forme de trouble.

Les TMS les plus répandus concernent :

- les articulations : épaule (tendinites), coude (épicondylite), poignet (syndrome du canal carpien), genoux (hygroma) ;
- la colonne vertébrale : cervicalgies et lombalgies ;

Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres supérieurs et inférieurs ainsi que les vaisseaux sanguins des jambes ...

Directement liés aux conditions de travail (gestes répétitifs, cadences imposées, postures statiques, contraintes de temps, intensité, mauvaise conception des outils de travail...), ils sont généralement provoqués par le caractère répétitif des gestes associé à des efforts excessifs et/ou à des postures extrêmes. C'est donc le déséquilibre entre les capacités du salarié et les sollicitations auxquelles il est exposé qui va générer les troubles.

À ces conditions peuvent s'ajouter des facteurs aggravants: froid, vibrations, risques psychosociaux, générateurs d'un état de stress.

Classification

Aux termes de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale :

> *Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce*

tableau.
Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.
Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Un TMS peut ainsi être reconnu d'origine professionnelle s'il figure dans un des tableaux de maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale et notamment sur l'un des tableaux suivants :

- Tableau n° 57 : Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ;
- Tableau n° 69 : Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;
- Tableau n° 79 : Lésions chroniques du ménisque ;
- Tableau n° 97 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier ;
- Tableau n° 98 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes.

Réglementation

En matière de TMS, il n'existe pas de réglementation spécifique de sorte qu'il convient de rechercher le cadre règlementaire dans les principes généraux de prévention des risques professionnels ainsi que dans les prescriptions relatives aux conditions de travail notamment dans le domaine de la manutention manuelle des charges ainsi dans l'organisation des postes de travail.

Démarche de prévention

La démarche de prévention telle que décrite par la fiche pratique « principe et démarche de prévention » s'applique évidemment au domaine des TMS. Cela conduit à les prendre en compte dans le processus d'évaluation des risques et d'établissement du document unique (voir la fiche pratique : « évaluation des risques professionnels – document unique »).

Réglementation par nature de risques

Le Code du travail définit les principes et la démarche à respecter par l'employeur pour

prévenir différents risques en rapport avec les TMS. Il s'agit notamment des domaines énumérés ci-après.

Manutention manuelle de charges

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 (Code du travail, art. R 4541-2).

La démarche de prévention à respecter par l'employeur vise notamment à :

- éviter la manutention au besoin par la mécanisation,
- évaluer les risques en cas d'impossibilité de mettre en place une mécanisation en tenant compte des critères d'évaluation : caractéristiques de la charge, effort physique requis, caractéristiques du milieu de travail, exigences de l'activité et facteurs individuels de risque,
- organiser les postes de travail en mettant à disposition des aides mécaniques et des accessoires de préhension,
- Soumettre pour avis à la FSSSCT l'évaluation du risque au titre de l'avis sur le document unique.

Ces principes sont décrits de manière plus détaillée dans la fiche pratique : « manutention de charges ».

Risques liés aux vibrations mécaniques

Afin de limiter les risques liés aux vibrations mécaniques, l'employeur doit prendre les mesures de prévention visant à les supprimer ou à les réduire au minimum.

Des valeurs limites d'exposition journalière du salarié sont fixées et des seuils d'exposition doivent déclencher l'intervention de l'employeur. Celui-ci doit notamment prendre des mesures de protection afin de limiter l'exposition aux vibrations mécaniques et mettre en place une surveillance médicale renforcée des salariés. L'employeur doit également veiller à assurer l'information et la formation des opérateurs sur la sécurité dans ce domaine.

Ces principes sont décrits de manière plus détaillée dans la fiche pratique : « exposition aux vibrations mécaniques ».

Travail sur écran

Le code du travail comporte des dispositions protectrices qui s'appliquent aux travailleurs qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements de travail comportant des écrans de visualisation.

L'employeur doit organiser l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

Le Code du travail comporte des spécifications sur l'organisation et l'aménagement du poste de travail : (Code du travail, art. R 4542-5 à R. 4542-15) ;

L'employeur assure l'information et la formation des travailleurs sur les modalités d'utilisation de l'écran et de l'équipement de travail dans lequel cet écran est intégré, tandis que le travail devant écran peut être soumis à une surveillance médicale spéciale.

Ces principes sont décrits de manière plus détaillée dans la fiche pratique : « travail sur écran ».

Aménagement du poste du travail

Certains TMS peuvent être la conséquence d'une mauvaise ergonomie du poste de travail ce pourquoi il est important de réfléchir aux améliorations que l'on peut y apporter.

Il convient à cet égard de respecter les contraintes réglementaires relatives à l'ergonomie au poste de travail issues de la directive 2006/42/CE, transcrite en droit français par le décret n° 2008-1156 du 7 novembre 2008 relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle, codifié aux articles R 4311-1 et suivants du code du travail, voir les fiches pratiques « Machines et engins », « Equipements de protection individuelle » « Obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail » et « Obligations du chef d'établissement pour l'utilisation des lieux de travail »

Le respect des principes d'ergonomie visuelle et posturale, dans la conception de l'espace de travail permet d'assurer le confort des utilisateurs et d'éviter la fatigue liée à des inadaptations et génératrices d'accidents.

Parmi les nombreux paramètres à prendre en compte lors de l'analyse d'un poste de travail on peut citer :

- les dimensions du poste de travail,
- les espaces pour les mouvements et les distances de sécurité,
- les postures forcées,
- le levage de charges,
- les modes opératoires et les moyens de travail,
- l'environnement de travail (température, éclairage, ordre et la propreté, vibrations, niveau de bruit, champs magnétiques et électriques)

Avec l'objectif d'offrir aux opérateurs la possibilité d'ajuster leur poste de travail selon leurs caractéristiques morphologiques, les tâches à réaliser et le produit ou l'équipement à réparer ou à assembler. Ce principe de base d'adaptation du travail à l'homme est notamment prévu à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Il est rappelé que, dans la fonction publique territoriale, le Service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 14) :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services (...) ;

- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (...).

Dans le cadre de cette action, le médecin de prévention étudie le milieu de travail. Il prend connaissance des conditions de travail, des risques du service et des agents qui y sont exposés. Il participe à l'évaluation des risques et émet des propositions d'aménagement des postes de travail ou des conditions d'exercice des fonctions.

Dans la fonction publique hospitalière, le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur (Code du travail, art. R 4623-1):

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés (...) ;
- la construction ou les aménagements nouveaux ;
- les modifications apportées aux équipements (...).