

Sous la direction de  
Sophie Le Garrec

# Les servitudes du bien-être au travail

Sous la direction de  
Sophie Le Garrec

Impacts sur la santé

**Les servitudes  
du bien-être au travail**

Impacts sur la santé

éres



Clinique du travail

éres

Louis-Marie Barnier

## *L'entreprise éclatée contre la santé au travail*

La santé au travail semble aujourd'hui marquer le pas. La régression du nombre d'accidents du travail en France (Inan, 2014) ne doit pas occulter une forte différenciation au sein du salariat<sup>1</sup>. De plus, le nombre de maladies professionnelles reconnues augmente (Garoche, 2016), en lien avec des formes d'intensification et de contrôle accru du travail contribuant à l'augmentation des troubles musculo-squelettiques (TMS). Les études européennes confirment le maintien depuis vingt ans des efforts ou des contraintes physiques dans le travail, et l'intensité au travail reste à son niveau le plus élevé<sup>2</sup>. L'objectif de cet article n'est pas de répondre à l'ensemble de ces évolutions. C'est plutôt vers les formes éclatées de l'entreprise que nous voudrions tourner notre regard, à travers les enjeux ouverts par la sous-traitance d'activités industrielles ou de service. L'approche de la santé au travail comme segment de la santé publique permet d'y répondre en l'insérant dans des rapports sociaux de production (Turshen, 2008).

---

1. Entre 2001 et 2016, en France, « les accidents du travail déclarés et reconnus ont augmenté de 30,5 % pour les femmes et baissé de 29 % pour les hommes » (ANACT, 2018).

2. Eurofound, *20 ans de conditions de travail en Europe*, 2010.

L'étude des rapports de sous-traitance donne l'occasion d'interroger l'interférence entre les conditions de travail et les rapports de pouvoir. La sous-traitance des risques industriels a déjà été pointée dans quelques cas spécifiques. Ainsi, l'industrie nucléaire s'est développée autour de l'externalisation de la maintenance des centrales et de l'occultation du risque de radiation (Thébaud-Mony, 2007). Ou encore, les chantiers du bâtiment sont structurés par la sous-traitance en cascade des activités, entraînant une démultiplication des risques et retirant aux collectifs de travail la faculté d'intervenir (Jounin, 2006). Les compromis, tissés durant la période précédente dans des univers plus stables autour du respect des conditions de travail, perdent de leur consistance en se trouvant dominés par les relations économiques.

La santé des travailleurs de la sous-traitance constitue un des champs délaissés par les approches traditionnelles de la santé au travail. Le rapport entre santé et travail a été largement dominé par le principe de réparation, assurant aux travailleurs les moyens de vivre – et de continuer à travailler. Cette priorité est constante pendant le XX<sup>e</sup> siècle dans tous les pays industriels, même si elle a pu prendre différentes formes. Le renouveau s'est opéré autour de l'extension de la responsabilité de l'employeur, notamment à l'occasion de la directive-cadre européenne de 1989. Ces deux cadres de pensée doivent être interrogés en considérant la santé au travail comme un rapport social. Tel est l'objet de notre première partie. Mais ces approches ne sauraient répondre au nouveau cadre de l'entreprise éclatée. Il nous faut donc analyser les mécanismes de la dispersion du travail, puis interroger la réponse la plus récente élaborée autour de la vigilance de l'entreprise comme engagement volontaire, ce qui fera l'objet de la seconde partie.

## LES ANCIENS PARADIGMES BOULEVERSÉS PAR L'ENTREPRISE ÉCLATÉE

Depuis le début de l'ère industrielle, la santé des travailleurs constitue une composante du rapport de production. Pour assurer la continuité de leurs moyens d'existence, dans tous les pays industrialisés, les nations tout comme la population en activité ont mis en place des mécanismes de continuité des revenus des salariés, que ce soit par l'État sous l'impulsion du système Beveridge, ou par des dispositifs plus autonomes. Il faut attendre la directive-cadre européenne de 1989 pour que soit bouleversé ce système.

### *La santé au travail pensée à travers la réparation : la loi fondatrice de 1898*

En France, c'est d'abord sous l'angle de la santé publique qu'était affirmé progressivement le droit à la santé des ouvriers. Les premières mesures relèvent d'une attention de l'État à la reproduction de la classe ouvrière, par des lois préservant la santé des enfants puis des femmes enceintes (lois de 1841 et de 1874). Parallèlement, l'impulsion majeure de l'évolution des conditions de travail provient des luttes menées par les ouvriers et ouvrières. C'est ainsi qu'à peine passée la répression de la Commune de 1871, des mécaniciens des chemins de fer pétitionnent à propos de leurs salaires et conditions de travail « dans l'intérêt de leur santé et de la sécurité des voyageurs » (Cottureau, 2002, p. 1522). De même, les ouvriers (en fait les ouvrières) des entreprises d'allumettes luttent pour l'interdiction du phosphore blanc dans leur composition (Devinck, Vincent, 2009). Suite à ces mobilisations, la loi du 12 juin 1893, première du genre, impose aux employeurs des mesures d'hygiène dans les établissements industriels. Mais la construction de cette responsabilité de l'employeur se confronte à la notion de « risques du métier » induits par toute activité : « Le travail est responsable des accidents qu'il a causés » (Faure, Chambre des députés, 1882). Les décisions de justice

qui garantissent aux ouvriers le revenu et les soins interviennent de façon aléatoire dans cette période.

De cette histoire est issue la loi fondatrice de 1898 sur les accidents du travail. Elle instaure un compromis dont la longévité démontre la force et qui peut être résumé en quatre idées majeures :

– la présomption d'imputabilité : les accidents survenus du fait ou à l'occasion du travail donnent droit à « une indemnité à la charge du chef d'entreprise » ;

– le principe de simplicité et d'immédiateté : le système de réparation forfaitaire du dommage corporel permet une indemnisation immédiate du salarié ;

– l'immunité de l'employeur : la prise en charge de l'accident du travail par le dispositif des accidents du travail interdit à l'ouvrier toute autre démarche, notamment au tribunal civil, concernant les effets de l'accident ;

– enfin, l'employeur peut se tourner vers une société d'assurance pour couvrir le risque d'accident.

L'employeur se trouve alors responsable, mais non coupable, libre dans ses décisions quitte à en assumer les conséquences. Le travailleur, lui, voit ses conditions d'existence garanties au titre de la réparation du dommage subi.

La prévention a été soumise aux formes singulières de la relation salariale de chaque pays. La majorité d'entre eux ont donné priorité à la réparation, choix pérennisé dans les systèmes constitutionnalisés établis à la fin de la Seconde Guerre mondiale, tels que la Sécurité sociale française et son régime d'accident du travail. Cette suprématie de la réparation a participé d'une certaine acceptation sociale des atteintes à la santé dans le cadre du travail, jusqu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle.

---

*La directive-cadre européenne de 1989,  
nouveau départ pour la prévention*

Parallèlement à cette priorité donnée à la réparation se construisent au cours de ce siècle des politiques de prévention des risques professionnels. Tous les systèmes européens articulent dans ce domaine des formes d'intervention autour des trois acteurs principaux – l'État, les employeurs, les salariés (et leurs représentants) – dans des syncrétismes particuliers élaborés à partir de modèles de référence et de luttes sociales spécifiques. Ainsi, l'intervention principalement réglementaire des États accompagne la formalisation du droit du travail. Les relations professionnelles se renforcent autour du droit de représentation des salariés et d'une capacité d'intervention sur leurs conditions de travail.

C'est autour de l'employeur, devenu alors comptable de ses choix, que s'ouvre la séquence actuelle.

De nombreuses luttes sociales à la fin des années 1970 mettent en cause l'organisation taylorienne du travail et ses conséquences sur les salariés. Plusieurs pays européens intègrent dans leur politique sociale le respect de la santé au travail et ciblent la responsabilité des employeurs. Par ailleurs, l'objectif d'une harmonisation sociale accompagnant la mise en place du marché unique européen implique la généralisation de ces approches. C'est ainsi que la directive-cadre européenne sur la santé et la sécurité au travail de 1989 préconise l'élimination du risque et l'évaluation des risques non éliminés par les entreprises. Le salarié acquiert parallèlement un rôle plus important, à travers l'acquisition d'un droit à l'information par l'employeur, d'un droit de retrait de situations qu'il juge dangereuses et la création d'institutions représentatives intervenant dans le domaine de la sécurité (Vogel, 1994). La transposition de ces nouvelles obligations pour l'employeur a pu se faire de façon différenciée, la France tardant

à l'intégrer dans son Code du travail (décembre 1991) puis à imposer l'évaluation des risques (2002).

L'obligation générale de sécurité prescrite à l'employeur constitue ainsi la pierre angulaire de la nouvelle impulsion donnée à la prévention des risques au travail. Les jurisprudences sur l'amiante en 2002<sup>5</sup> sont l'occasion pour la justice française de conforter ainsi le rôle central de l'employeur en matière de sécurité au travail. Cette obligation se trouve cependant confrontée depuis plusieurs décennies à l'affaiblissement du lien contractuel, en raison notamment de l'extension de la sous-traitance, obligeant à redéfinir les cadres de pensée de la santé au travail.

### *Saisir la santé des travailleurs comme un rapport social*

Il nous faut donc appréhender la santé au travail comme un élément des rapports sociaux de production. Les rapports de domination observés dans les activités professionnelles s'étendent à tous les aspects d'une précarité sociale, tendant à saisir la santé au travail comme une construction sociale. L'accès limité aux soins, le revenu modeste, le logement lui aussi précaire, sont autant de facteurs négatifs pour la santé de salariés déjà fragilisés par les incertitudes liées au travail. L'accident du travail constitue lui-même un événement dans un parcours social et professionnel (Daubas-Letourneux, 2005). Le travail devrait pourtant jouer son rôle d'intégration dans la vie sociale et non d'exclusion, « la santé participant du rapport au travail et des parcours professionnels » (Bouffartigue et coll., 2010, p. 250). « Le travail est aussi – ou devrait être – un opérateur de construction de la santé » (Volkoff, 2010, p. 274).

---

5. Arrêt Amiante, Cass. soc. 28 février 2002, n° 99-18389, ETERNIT.

Cet élargissement de l'appréhension de la santé des travailleurs par les sciences sociales ne s'est pas encore transposé à la prévention des risques professionnels. Celle-ci reste trop souvent enfermée dans un cadre contractuel, centré sur la seule activité, isolant de façon artificielle une relation employeurs-salariés de ses dimensions sociales. Déconstruire ce « risque professionnel » permet de le situer comme un élément du rapport différencié à la santé suivant le parcours et la position sociale, tout comme l'accident du travail questionne aussi le sens du travail : « Si “le travail, c'est plus que le travail”, l'accident du travail renvoie à ce “plus que le travail” par toutes ces dimensions » (Daubas-Letourneux, 2005, p. 17).

Notre démarche vise à réinscrire la santé au travail dans les rapports sociaux d'exploitation et de domination qui la déterminent. Turshen (1989) nous propose de placer cette approche sous le signe de la santé publique, envisageant la santé et la maladie comme une production sociale située dans des rapports entre des producteurs de richesse et des possesseurs des moyens de production. Ainsi, en épidémiologie, les analyses multifactorielles de la santé des travailleurs mettent en évidence les liens entre santé et logement, nourriture, accès aux soins de santé, organisation du temps libre et du temps de travail, capacité à se saisir de son travail collectivement et individuellement, exposition à l'environnement de travail et de vie. Ces éléments entremêlés constituent le cadre de vie dans lequel doit s'envisager la bonne santé physique, mentale et sociale définie par l'OMS en 1946<sup>6</sup>. Les rapports sociaux de production doivent ainsi intégrer la place laissée à la reproduction de la main-d'œuvre, car « la distribution de ressources vitales pour la santé – tels le logement, la nourriture, ou les loisirs – est fonction du pouvoir relatif des différents groupes » (*ibid.*, p. 24).

Penser une alternative à la prévention des risques professionnels dans sa conception actuelle doit donc s'inscrire dans le cadre d'une

---

6. Constitution adoptée par la Conférence internationale de la Santé, New York, 19 juin-22 juillet 1946.

« réorganisation sociale fondamentale [...] impérative pour la prévention et les soins » (Turshen, 1989, p. 25). Dans cette perspective, notre approche par la santé publique (Barnier, 2018) rassemble dans un même paradigme l'analyse des mécanismes actuels d'atteinte à la santé, qu'elle soit environnementale, au travail ou sociale, et des propositions démocratiques visant à dépasser le pouvoir pris par l'économie sur la société. Elle invite à instituer le respect des droits fondamentaux, tels que le droit à la santé, comme supérieur aux rapports économiques. Elle engage enfin à concevoir la défense de la santé des travailleurs comme l'enjeu d'une mobilisation sociale menée au nom de l'intérêt général de la société.

#### REPENSER LES RAPPORTS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'ENTREPRISE ÉCLATÉE

Le nouveau rapport de pouvoir dont bénéficie le capitalisme international (Harvey, 2014) s'est traduit dès les années 1980 par le fait de confier toute nouvelle activité à des entreprises extérieures, mais aussi certaines effectuées auparavant en interne. L'entreprise réticulaire était née. Le pouvoir, loin de se dissoudre, se concentre au contraire dans une maison mère, puis s'éloigne encore dans certains cas vers les marchés financiers. La sous-traitance est devenue modèle d'organisation et consacre la disjonction entre la responsabilité sociale de l'employeur et le lien contractuel.

#### *Du lien contractuel à la mission commerciale*

En confiant l'entière responsabilité de la fonction ou du service à des tiers externes, « les donneurs d'ordres substituent à la gestion directe de règles individuelles et collectives du droit du travail la mise en œuvre de règles commerciales » (Édouard, 2005, p. 13). Cette mise à distance du travail s'accompagne d'une occultation parallèle des risques professionnels, voire d'une augmentation de ces risques pour les salariés.

Considérer la nouvelle condition du travail à travers les mécanismes de sous-traitance revient à disséquer cette organisation du travail suivant différents aspects complémentaires.

C'est d'abord l'objet de l'échange salarial que la lecture contractuelle de la relation de travail met en avant, une tâche confiée en échange d'un salaire. Cet échange acquiert une dimension statutaire au rang de laquelle figurent l'identité professionnelle et le sentiment d'appartenir à une « même communauté de travailleurs » (Supiot, 2002, p. 101), deux dimensions au fondement de la sécurité du travail. La prévalence de la personne sur la chose tisse un lien juridique entre l'employeur et le salarié, « un lien personnel, plus stable et différent de l'échange synallagmatique des prestations » (*ibid.*, p. 73). Mais la relation de sous-traitance amène à la disparition du « travailleur sujet de droit », au profit d'un échange autour du seul « travail, objet de droit » (*ibid.*). Les droits des salariés disparaissent dans l'échange commercial autour de leur travail : le lien contractuel avec l'employeur formel se fond dans la subordination à un organisateur du travail différent. Le contrôle du travail prend la forme de règles édictées par un acteur extérieur, « donneur d'ordres » au sens littéral, qui en fixe le cadre temporel et financier. La subordination du salarié devient ici obéissance aux règles édictées sous couvert de l'engagement marchand : « La sous-traitance crée de toutes pièces une "contrainte de marché" destinée à produire une nouvelle discipline à l'encontre d'une main-d'œuvre » (Tinel et coll., 2007, p. 162).

La prévention des risques professionnels s'en trouve d'autant plus affaiblie. Le travail de prévention se traduit par des normes (professionnelles, hiérarchiques ou réglementaires) qui cristallisent la connaissance sociale du risque (Mias et coll., 2013). Empruntant le biais de clauses commerciales, ces normes s'imposent aux salariés sous-traitants sans leur laisser la capacité de s'en saisir, de se les approprier à partir de leur sens et de participer à cette « mise en débat du travail » (Clot, 2010) : leur intervention sur les normes de travail devient illégitime, et ce d'autant plus quand leur statut de

sous-traitant se combine avec celui de travailleur immigré (Barnier, 2016). La précarisation de la main-d'œuvre induite par la sous-traitance réduit encore la capacité d'intervention, tant individuelle que collective, des salariés.

Car ce nouveau mode de pouvoir procède simultanément de la négation du collectif de travail. La fragilisation des collectifs de travail, éclatés entre les différentes entreprises intervenant conjointement sur le même objet, relativise la capacité du groupe professionnel à contrôler les règles professionnelles. Si, dans certains cas, l'exécution du service suppose seulement une coordination des activités des salariés des deux entreprises, elle peut également se traduire par une intégration de la main-d'œuvre du prestataire dans le collectif de l'entreprise cliente. On observe alors une réelle dissociation entre, d'une part, le lien d'emploi relevant du prestataire employeur qui suppose la prise en charge des risques de l'emploi, et d'autre part, l'utilisation du travail par le client qui implique la responsabilité sur les conditions d'exécution du travail.

Mais la sous-traitance constitue aussi la rupture de tout lien entre le salarié effectuant le travail et l'employeur donneur d'ordres et organisateur du travail : « Ainsi disparaît tout espace de négociation entre celui qui prescrit le travail et ceux qui l'exécutent, concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'hygiène et la sécurité » (Thébaud-Mony, 2001, p. 7). Finalement, la sous-traitance opère des « déplacements » dans les trois grands dénis opérés par les directions d'entreprise et mis en évidence par la psychodynamique : « Déni de l'écart entre travail réel et travail prescrit, de la nécessité de l'élaboration de l'expérience, des fonctions propres du collectif » (Bosquillon, 1992).

### *Étendre la responsabilité de l'entreprise*

La responsabilité du donneur d'ordres constitue la dimension centrale pour aborder la prévention des risques dans la sous-traitance (Quinlan et Thébaud-Mony, 2015). C'est lui qui détermine non

seulement le contexte économique et technique du travail sous-traité, mais aussi les éléments déterminants pour l'activité : le temps imparti, les conditions de travail, voire le matériel utilisé ou les effectifs mobilisés. C'est lui aussi qui détourne les yeux lorsque le droit du travail n'est pas appliqué, alors même qu'il bénéficie de ces situations de surexploitation. Il organise l'environnement du travail dans toutes ses composantes.

Face à des situations similaires, a été créé dans les transports routiers de marchandises un principe de coresponsabilité entre prestataire et commanditaire : « Le non-respect par les transporteurs de la réglementation du transport, du travail et de la sécurité routière, résulte dans de nombreux cas des conditions d'exécution des contrats de transport imposés par le donneur d'ordres. [...] Pour contrer de telles pratiques, les autorités de contrôle et les tribunaux disposent d'un éventail de dispositions permettant d'engager la responsabilité pénale ou civile du donneur d'ordres, parallèlement à celle du transporteur » (IDIT, 2010). La coresponsabilité est ainsi définie : « Le donneur d'ordres et le transporteur ne sont ni complices ni coauteurs, mais sont chacun auteurs d'infractions distinctes qui sont néanmoins liées par les circonstances » (*ibid.*, p. 18). Cette notion de coresponsabilité apparaît aussi dans le bâtiment, tout en étant limitée : « Le Code du travail tient pour solidairement responsable le donneur d'ordres uniquement s'il ne s'est pas assuré que le sous-traitant s'acquittait de ses obligations » (Jounin, 2006, p. 42).

C'est donc autour de l'extension de cette responsabilité que doit être construite une démarche de prévention. L'obligation de sécurité constitue la pierre angulaire de la prévention des risques en entreprise, celle-ci doit être étendue au travail sous-traité et rendre l'employeur réel responsable. C'est ainsi que, conformément à l'arrêt de référence de la Cour de cassation de 2008, pourrait être confirmé le principe « qu'il est interdit [à l'employeur], dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour

effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés<sup>7</sup> », donc de tous les salariés dépendant de ses décisions.

Ces nouvelles configurations obligent à réinterpréter l'obligation de l'employeur. Loin d'être une simple obligation contractuelle née du pouvoir (exorbitant du droit commun) d'organiser le travail d'autrui, elle doit être considérée comme une délégation donnée par la société, conférant au respect de la santé des travailleurs une dimension d'ordre public qui s'impose donc même dans le cadre privé de l'entreprise.

### *Durcir la « soft law » ?*

En guise d'alternative à cette extension inévitable de la responsabilisation du donneur d'ordres, les entreprises ont défendu l'engagement moral de l'entreprise envers les salariés dépendant de leurs décisions, dans un cadre local, national ou international, sous forme de chartes ou autres textes non issus de la négociation collective et non contraignants pour les employeurs. La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est définie par la Commission européenne comme « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et à leurs relations avec les parties prenantes<sup>8</sup> ». Elle conduit à des chartes éthiques, des codes de conduite : « Mêlant *soft law* et politique incitative, la responsabilité sociale des entreprises s'insère dans un contexte plus large de la régulation, voire de l'autorégulation » (Neau-Leduc, 2006, p. 153). Ces engagements unilatéraux créent un cadre normatif non juridique, où les règles techniques supplantent peu à peu les normes légales. Cette impression de halo juridique est d'autant plus forte que ces règles peuvent prendre une forme « indicative<sup>9</sup> ».

7. Cass. soc. Arrêt Snecma, 5 mars 2008, n° 06-45888.

8. Commission européenne, Livre vert *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Com / 2001/0366.

9. Suivant la Commission européenne, la notion de norme est définie comme « un ensemble de procédures, pratiques ou spécifications bénéficiant d'une large reconnaissance ». Commission européenne, *ibid.*

Des « normes volontaires » seraient mieux adaptées et mieux assumées par les employeurs que des normes légales, et même conventionnelles, imposées par un État omnipotent, amenant ainsi une nouvelle forme de gouvernance : « Les entreprises RSE seraient une avant-garde éclairée capable de prendre en considération les intérêts communs à l'ensemble des parties prenantes » (Meyer, 2005, p. 185). Ces accords de responsabilité sociale permettent de « récupérer les avantages du social pour l'image de l'entreprise sans hériter des "inconvenients" qui s'y rattachent, par exemple l'application de la convention collective ou des classifications » (*ibid.*, p. 189). Ces « normes volontaires » ont été promues par l'ONU comme le vecteur d'une nouvelle responsabilisation des entreprises : « Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe<sup>10</sup>. »

Mais, après l'émoi international provoqué par l'écroulement des bâtiments du Rana Plaza en 2013 et ses plus de 1100 morts, un accord international, portant sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh à l'initiative de l'OIT et signé par de grandes entreprises du textile, annonce une volonté partagée d'aller plus loin : « Les parties soussignées sont attachées à l'objectif d'une industrie du prêt-à-porter sûre et durable au Bangladesh où aucun travailleur n'ait à redouter des incendies, l'effondrement de bâtiments ou d'autres accidents évitables par des mesures de santé et de sécurité raisonnables<sup>11</sup>. » Il prévoit notamment la mise en place d'inspecteurs chargés de vérifier les règles de sécurité, financés par les entreprises internationales concernées.

Cette démarche a trouvé un prolongement légal en France à travers l'instauration d'un « devoir de vigilance », intégré dans le

---

10. Conseil des droits de l'homme de l'ONU, « Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », Résolution 17/4 du 16 juin 2011.

11. OIT (sous l'égide de), « Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh », mai 2013.

Code du commerce en 2017. Les grandes entreprises concernées doivent mettre en œuvre un plan de vigilance comportant « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société<sup>12</sup> ». Toute personne justifiant d'un intérêt à agir peut demander au juge d'enjoindre l'entreprise, sous astreinte, à élaborer un tel plan. Mais l'existence du plan, même indigent, pourrait suffire à dédouaner l'entreprise de son obligation. Cette loi est cependant prise pour exemple par les ONG<sup>13</sup> pour l'élaboration d'un outil international juridiquement contraignant afin de garantir le respect des droits humains par les entreprises transnationales et autres entreprises commerciales.

La Déclaration de Philadelphie de l'ONU (1944) portait déjà cette exigence mondiale, visant à assurer « une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ». Seule l'affirmation de droits fondamentaux, portée par une intervention publique et sociale, permet de réfléchir la santé des travailleurs dans une économie mondialisée.

## CONCLUSION : UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE ET DE MOBILISATION SOCIALE

Interroger la santé au travail invite à remettre en cause l'ancien échange entre sécurité du revenu et liberté d'organisation du travail par l'entreprise. Mais la responsabilisation de l'employeur, si elle a pu engager une réelle progression en matière de prévention des risques professionnels, a montré ses limites : la force du contrat n'a pas résisté au néolibéralisme. Les nouvelles configurations du

---

12. Article L. 225-102-4.-I du Code du commerce.

13. Coalition française pour un traité ONU, *Traité ONU sur les multinationales et les droits humains : vrais enjeux et faux débats*, 2017.

travail, déterminées par des stratégies d'éclatement des entreprises, sont marquées par la distanciation des lieux du pouvoir économique.

Cette période néolibérale a redéfini le lien de subordination. Ce lien est déterminé par « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements » (Auzero et Dockès, 2015, p. 234). » Ces trois éléments de l'ordre, du contrôle et de la sanction, se trouvent majorés à travers la sous-traitance : la sanction économique de l'entreprise sous-traitante placée en situation de « vassalité » (Supiot, 2015) conduit à la précarité de l'emploi et traduit une domination accrue des employeurs sur les salariés. L'employeur s'est largement émancipé, à travers la sous-traitance, de toute emprise de la négociation du travail ou d'intervention des salariés sur celui-ci, voire de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe.

Comment aborder la santé des travailleurs dans un tel cadre ? Affirmer la santé comme un droit constitutionnel nous a permis de rendre légitime l'intervention étatique. La loi se pose en effet comme garante des principes fondamentaux, ontologiques, d'une vie en société. Elle est aussi à la base des mobilisations sociales importantes. C'est une redéfinition de la santé au travail qui est la clé pour engager cette refonte, conception selon laquelle la santé n'est pas seulement considérée comme un effet du travail ou un élément de la relation contractuelle, mais s'adresse à l'individu pris comme être social, produit des rapports sociaux d'exploitation et de domination qui accompagnent celle-ci.

La santé au travail se révèle une « question de santé publique (par son ampleur et ses implications sur la santé de la population salariée) non posée comme telle dans le débat social » (Daubas-Letourneux, 2005, p. 16). Les grandes avancées en santé au travail ont pu exister lorsqu'elles se sont exonérées du cadre de l'entreprise, quand elles ont pu apparaître comme une des dimensions de la santé publique. Reste à faire vivre le droit fondamental à la santé, dans toutes les ramifications de l'entreprise éclatée.

## Bibliographie

Auzero G., Dockès E. (2015), *Droit du travail*, Précis Dalloz.

Barnier L.-M. (2016), « Sous-traitance, un droit clandestin à négocier le travail. Etude de cas dans le travail aéroportuaire », in A. Mias et S. Moullet (Coord.), *Négocier le Travail (et l'Emploi): espaces, acteurs et moyens, Cahiers de l'IRT*, N°6, p. 14 – 28.

Barnier L.-M. (2018), *La santé des travailleurs, une Res Publica*, Mémoire de HDR, Lest-Aix-Marseille-Université-CNRS.

Bouffartigue P., Pendariès J.-R., Bouteiller J. (2010), « La perception des liens travail/santé, Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, 2010/2 Vol. 51, p. 247-280.

Clot Y. (2010), *Le travail à cœur, Pour en finir avec les risques psychosociaux*, la Découverte.

Cottureau A. (2002), « Droit et bon droit, Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) ». *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2002/6. p. 1521-1557.

Daubas-Letourneux V. (2005), *Connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés, Regard sociologique sur les angles morts d'une question de santé publique*. Thèse de doctorat, Nantes.

Devinck J.-C., Vincent J. (2009), « Pour une histoire par en bas de la santé au travail. Entretien avec l'historien Jean-Claude Devinck », *Mouvements*, 2/2009 (n° 58), 68-78.

Edouard F. (2005), *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité*, Rapport au Conseil économique et social.

Harvey D. (2014), *Brève histoire du néo-libéralisme*, Les prairies ordinaires.

Jounin N., (2006), « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger, » *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/5 n° 165, p. 72-91. DOI : 10.3917/arss.165.0072.

Le Goff J. (2004), *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail, des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Meyer F. (2005), « La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique ? », *Droit ouvrier*, p. 185 – 194.

Mias A., E. Legrand, D. Carricaburu, F. Féliu, L. Jamet (2013), *Le travail de prévention, les relations professionnelles face aux risques cancérigènes*, Octarès.

Neau-Leduc C. (2006), « La responsabilité sociale des entreprises : quels enjeux juridiques ? » *Droit social* N°11, p. 952 – 958.

Quinlan M. et Thébaud-Mony A. (2015), « La sous-traitance : un outil majeur de transformation du système productif », in A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel et S. Volkoff (Dir.), *Les risques du travail, Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, la Découverte, p. 44 – 52.

Supiot A. (2002), *Critique du droit du travail*, Paris : Quadrige, PUF.

Supiot A. (2015), *La gouvernance par les nombres*, Fayard.

Thébaud-Mony A. (2001), « Contrats de travail atypiques, sous-traitance, flexibilité, santé ». *BTS* N°15-16.

Thébaud-Mony A. (2007a), *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris : la Découverte.

Tinel B., Perraudin C., Thévenot N. et Valentin J. (2007), « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », *Actuel Marx*, 2007/1 n° 41, p. 153-164.

Turshen M. (2008), *The Politics of Public Health*, Ed Books London, 2008.

Vogel L. (1994), *L'organisation de la prévention sur /es lieux de travail. Un premier bilan de la mise en œuvre de la Directive-cadre communautaire de 1989*. Bruxelles BTS.

Vogel L. (1998), *La prévention sur /es lieux de travail. Suède, Finlande, Norvège, Autriche, Suisse*. Bruxelles BTS.

Volkoff S. (2010), « Travail », in Fassin D. et Hauray B (dir.), *Santé publique, l'état des savoirs*, Inserm / la Découverte p. 270 – 277).