

# Les enjeux de l'arrivée de nouveaux acteurs sur le terrain de la prévention des risques professionnels

## Retours d'un atelier de recherche

EN  
RÉSUMÉ

### AUTEURS:

J. Shettle, Information juridique, département Études, veille et assistance documentaires, et B. Delecroix, département Homme au travail, INRS.

La prévention des risques professionnels (RP) est au cœur de réformes récentes visant à la renforcer et à décroiser la santé publique et la santé au travail, dans l'objectif, notamment, de garantir le maintien dans l'emploi. De nouveaux acteurs émergent sur le terrain de la prévention des RP: les Organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM), dont les mutuelles. Un atelier, «L'employabilité sanitaire en questions et en action», organisé dans le cadre d'un projet de recherche, a permis de réfléchir à leur rôle dans la prise en compte de la santé au travail, l'environnement juridique dans lequel s'inscrivent les offres de ces organismes ainsi qu'au risque de confusion que les employeurs pourraient connaître par la présence simultanée des OCAM et des acteurs traditionnels de la santé et la sécurité au travail dans l'entreprise.

### MOTS CLÉS

Organisation du travail / Conditions de travail / Risque psychosocial / RPS / Santé publique / Santé au travail / Bien-être au travail

**E**n 2021, la santé au travail a fait l'objet d'une réforme substantielle [1], visant à renforcer la prévention au sein des entreprises et à décroiser la santé publique et santé au travail, dans l'objectif notamment de garantir le maintien dans l'emploi. Ces évolutions sont motivées par des enjeux sociaux majeurs (vieillesse des travailleurs et augmentation des maladies chroniques évolutives entre autres). Elles s'inscrivent dans une forme d'injonction à maintenir dans l'emploi tous les salariés, y compris ceux dont l'état de santé est dégradé. Cette logique est parfois désignée par l'expression «employabilité sanitaire». C'est cette logique qui est au cœur du projet de recherche ESQA («L'employabilité sanitaire en questions et en action») financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR). Il consiste à étudier les

stratégies et les programmes d'anticipation, de prévention et de préservation de la santé des salariés mis en place au sein des entreprises. Il s'agit de comprendre les «mises en action» de l'employabilité sanitaire, les représentations de la santé qu'elles véhiculent, les acteurs impliqués ainsi que les outils mobilisés, notamment en termes de dialogue social. Dans une perspective interdisciplinaire, faisant intervenir le droit, la sociologie, l'économie et la médecine du travail, l'ambition du projet est de constituer un corpus de connaissances de référence sur l'employabilité sanitaire en France (approche qualitative) ainsi qu'en Europe (approche statistique par exploitation de deux bases de données européennes). D'une manière plus fondamentale, le projet entend contribuer à la compréhension de la dynamique de l'employabilité sanitaire et aux transformations

## Les enjeux de l'arrivée de nouveaux acteurs sur le terrain de la prévention des risques professionnels

Retours d'un atelier de recherche

qu'elle induit en matière de santé et de bien-être, de vieillissement au travail et en creux, des conditions de vie au travail. Il s'inscrit dans l'observation du rôle sociétal grandissant des entreprises.

ESQA est coordonné par Marion Del Sol, professeur de droit à l'Université de Rennes et membre du laboratoire IODE (UMR CNRS 6262) et Anne-Sophie Ginon, professeur de droit à l'Université Nice Côte d'Azur et membre du laboratoire GREDEG (UMR CNRS 731). Ce projet regroupe plusieurs partenaires académiques. De par son expertise dans le domaine de la prévention des risques professionnels, de la santé et la sécurité au travail, l'INRS a été sollicité en tant qu'expert. Dans ce cadre, il est convenu que l'INRS organise chaque année une journée d'ateliers-débats sur des thèmes préalablement définis intéressant communément l'institut et le conglomérat de chercheurs.

Le thème de la première journée, qui s'est déroulée le 6 novembre 2023, était la place des Organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM : mutuelles, institutions paritaires de prévoyance, sociétés d'assurance), leur rôle dans la prise en compte de la santé au travail, ainsi que l'environnement juridique dans lequel s'inscrivent les offres de ces organismes. En effet, de plus en plus, les entreprises souscrivent auprès des OCAM des prestations leur proposant des « actions de prévention » auprès des salariés. Les échanges autour de ces offres ont amené les chercheurs à s'interroger sur la façon dont les questions de « prévention », de « santé des travailleurs » et/ou encore de « santé au travail » sont comprises et appréhendées par des intervenants aussi divers que les OCAM, les préventeurs du réseau

### ↓ Encadré 1

#### > MISSIONS RESPECTIVES DES ACTEURS DU RÉSEAU PRÉVENTION ET DES ORGANISMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE MALADIE (OCAM)

**LE RÉSEAU PRÉVENTION** (INRS, Organisme de prévention du bâtiment et des travaux publics – OPPBTP, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – ANACT, Caisse d'assurance retraite et de santé au travail – CARSAT...) est constitué de structures visant à promouvoir la santé et la sécurité au travail, prévenir les risques professionnels afin d'éviter les accidents et les maladies professionnelles. Le réseau intervient donc essentiellement en matière de santé au travail dans un registre préventif. Il est l'interlocuteur privilégié de la branche « Risques Professionnels » de la Sécurité sociale.

**DES ORGANISMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE MALADIE (OCAM)** est l'activité d'assurance. À cet effet, ils proposent des contrats d'assurance qui couvrent, en tout ou partie, les frais de santé non pris en charge par la Sécurité sociale, dans une logique d'indemnisation. Ils sont en lien avec la branche « Maladie » de la Sécurité sociale

Tant les acteurs du réseau Prévention que les OCAM participent à la protection de la santé. Leurs rôles et leurs fonctions sont différents mais complémentaires..

Prévention (**encadré 1**) ou les services de prévention et de santé au travail (SPST).

Aussi cet article vise à présenter la teneur des échanges de ce premier atelier-débat qui a réuni les membres du projet ESQA. Dans un premier temps, les caractéristiques des offres de ces organismes seront décrites. Celles-ci se développent grâce aux réponses qu'elles apportent aux obligations des entreprises en termes de qualité de vie au travail (QVT). Pour les OCAM, les entreprises sont d'ailleurs le vecteur par lequel elles adressent aux travailleurs des solutions répondant à des besoins de santé publique. Dans un second temps, une discussion a mis en avant le risque de confusion que les chefs d'entreprise pourraient connaître par la présence simultanée des OCAM et des acteurs

traditionnels de la santé et la sécurité au travail dans l'entreprise. En effet, ces deux types d'acteurs mènent des « actions de prévention », visent à réduire « les risques pour la santé » et interviennent sur le lieu de travail.

#### L'OFFRE DE PRÉVENTION DES OCAM À DESTINATION DES ENTREPRISES

Les OCAM sont des acteurs privés qui proposent aux entreprises des prestations visant à « prévenir les risques en santé ». Comme le rappelle R. Juston Morival [2], les assureurs privés proposent des produits dits « de prévention », visant à inciter les salariés à un suivi médical régulier et à adopter des comportements jugés plus sains. Certaines

entreprises souscrivent à ces offres incitant par exemple les salariés «à marcher 10 000 pas par jour», à «arrêter de fumer» ou à «consommer des fruits et légumes bio».

## DES OFFRES FAVORISÉES PAR LES OBLIGATIONS DES DÉMARCHES QVT

Pour partie, les offres des OCAM proposent de répondre aux obligations des entreprises en termes de QVT. Apparue dans les années 1970<sup>1</sup> et d'origine anglo-saxonne, la QVT s'intéresse aux conditions et aux caractéristiques du travail et vise à articuler la motivation, la performance et la satisfaction au travail. Pour les interlocuteurs signataires, en 2013, de l'accord national interprofessionnel «*Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*», la QVT peut se concevoir «*comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe notamment l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation*». Elle intègre également les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, l'égalité professionnelle, notamment au regard de la conciliation des temps de vie, le dialogue social et les possibilités d'expression des salariés sur leur travail.

Bien que le Code du travail dresse une liste des thèmes sur lesquels la négociation sur la QVT doit porter (sans l'obligation de parvenir à un accord) (art. L. 2242-17 du Code du travail<sup>2</sup>), ces thèmes n'épuisent pas les questions de QVT et de qualité des conditions de travail (QCT). Les entreprises ont donc une grande liberté d'action en matière de QVT/QCT tant dans le choix des

1. La première définition de la QVT est apparue en 1972 lors d'une conférence à New York au cours de laquelle un groupe de chercheurs la caractérise en 4 points : intégrité physique, intégrité psychique, développement du dialogue social et équilibre vie au travail et vie hors travail [3].

2. «*La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte entre autres sur la discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le droit à la déconnexion...*».

dispositifs que des acteurs. C'est dans ce contexte que les offres des OCAM trouvent à se déployer. Ils ne prétendent pas répondre à l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur et lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en particulier des actions de prévention des risques professionnels que le réseau Prévention s'attache à promouvoir.

Ainsi, les OCAM peuvent répondre aux besoins des entreprises en proposant des prestations qui s'inscrivent dans leurs démarches QVT. Ces prestations sont en même temps des offres permettant aux salariés d'améliorer leur état de santé globale, en les rendant notamment acteurs de leur santé, et en tentant de leur faire adopter des comportements individuels supposés plus sains. Les OCAM peuvent faire coup double lorsqu'elles assurent également les salariés au titre de la complémentaire santé. En effet, si les prestations sont efficaces, les bénéficiaires de la couverture sont alors susceptibles de déclarer moins de maladies, ce qui agit à la baisse sur les frais médicaux. Ces moindres remboursements sont autant de dépenses en moins pour les OCAM.

## L'ENTREPRISE TERRITOIRE DE SANTÉ

Les OCAM considèrent l'entreprise comme un espace dans lequel ils peuvent agir pour déployer leurs offres de prévention. Si l'employeur est présent, c'est en tant qu'intermédiaire. C'est bien davantage le responsable des ressources humaines (RH), souvent en charge de déployer la démarche QVT, qui représente un relais essentiel. Ainsi dans les offres des OCAM, la figure d'**employeur** s'efface au profit de

celle de l'**entreprise**. L'entreprise devient dès lors un **territoire de santé**, comme un lieu de promotion de la santé et de meilleurs comportements individuels en santé.

## DES OFFRES AXÉES SUR LA SANTÉ PUBLIQUE

Dans l'approche des OCAM, la santé au travail est une composante de la santé globale, qui dépend de nombreux facteurs (dont ceux de l'environnement professionnel). Cette représentation amène à revisiter le rôle de l'employeur et la nature de ses responsabilités. Elle intègre l'interaction entre les mesures qu'il prend au titre de son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés, et le cadre général de la santé publique auquel il peut participer. Il est attendu de lui qu'il offre aux travailleurs un environnement de travail qui à la fois préserve le travailleur des risques liés à son activité, et soit propice au développement de sa santé. On assiste dès lors à une évolution forte où l'entreprise n'est pas uniquement un lieu d'exposition aux risques, mais aussi un lieu qui peut s'avérer favorable à la santé.

Les débats qui ont suivi cette présentation, enrichis par les interventions de juristes et de médecins du travail, ont porté sur le risque de brouillage du message perçu par les entreprises. En effet, les acteurs du réseau Prévention, d'une part, et les OCAM, d'autre part, mobilisent la notion de prévention, mais dans des contextes différents. Si les OCAM proposent des actions de prévention relevant du champ de la santé publique (obésité, sédentarité...), ils en occultent les éventuelles causes professionnelles. Parallèlement, le réseau Prévention se concentre lui sur les questions relevant de la santé et de la sécurité au travail, en occultant la dimension santé publique.

## Les enjeux de l'arrivée de nouveaux acteurs sur le terrain de la prévention des risques professionnels

Retours d'un atelier de recherche

### UN RISQUE DE CONFUSION ENTRE LES OCAM ET LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### L'EMPLOYEUR, ACTEUR CENTRAL DE LA DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Si en matière de santé et de sécurité au travail, plusieurs acteurs sont amenés à intervenir, l'employeur en est l'acteur central. L'application du droit du travail et, en particulier, de la quatrième partie du Code du travail «santé et sécurité au travail», est conditionnée à l'existence d'un contrat de travail entre un employeur et un salarié (sauf cas particuliers). Responsable de la santé et de la sécurité, l'employeur est la personne physique ou morale qui exerce une autorité qui s'impose au salarié, en raison de l'existence d'un contrat de travail. Toutefois, le Code du travail désigne «*les travailleurs*» (art. L. 4111-5 du Code du travail)<sup>3</sup> : l'objectif n'est donc pas de protéger les personnes uniquement en raison de l'existence d'un contrat unissant les parties, mais en raison de l'autorité qu'exerce le responsable des lieux de travail sur la conduite des activités, travaux ou opérations qui s'y déroulent.

D'autres acteurs, tels que les préventeurs internes, les agents des Caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT/CRAMIF/CGSS), les responsables des ressources humaines, les SPST, notamment, contribuent à prévenir les risques professionnels et aident l'employeur dans la mise en place de mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Ces

actions s'inscrivent dans l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur.

Les diverses réformes de ces dernières années, et en particulier celle issue de la loi du 2 août 2021 [1], tendent à envisager le travailleur dans sa globalité, c'est-à-dire comme une personne dont toutes les expositions, qu'elles soient professionnelles ou extra-professionnelles, doivent être prises en considération pour le protéger. Ces évolutions constituent une opportunité pour les OCAM.

#### LE SALARIÉ, CIBLE DU RÉSEAU PRÉVENTION

Dans la démarche de prévention, telle que soutenue par le réseau Prévention, les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche de prévention dans leur entreprise. Leur connaissance pratique des postes de travail leur confère un rôle important, notamment pour identifier les risques, pour suggérer des améliorations et proposer des mesures de prévention adaptées à leur activité. Ils appliquent les procédures mises en place et respectent les consignes données. Au cœur de l'entreprise, tout salarié a l'obligation de prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues concernés par ses actes ou ses omissions au travail (art. L. 4122-1 du Code du travail).

Le réseau Prévention insiste sur l'importance de développer une approche collective de la santé au travail, jugée essentielle pour l'action sur les conditions de travail, plutôt que des démarches individualisées, lesquelles sont susceptibles de transférer aux travailleurs la responsabilité de leur santé et entraîner une immixtion de l'employeur dans la vie privée et extra professionnelle du salarié.

### UNE DÉMARCHÉ GUIDÉE PAR LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Le réseau Prévention insiste sur l'évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs en raison de leur activité professionnelle, et la mise en place de mesures de prévention. La démarche est guidée par les principes généraux de prévention et laisse une marge de manœuvre à l'employeur qui reste libre d'appliquer les principes qu'il souhaite, en fonction des circonstances, des risques et des résultats de son évaluation des risques. Le réseau Prévention s'appuie sur une approche par risque qui est logique et résulte de la construction historique du droit de la prévention. En effet, ce dernier, carrefour entre le droit social et le droit de la Sécurité sociale, résulte de la publication successive de décrets et d'arrêtés, réglant «au cas par cas» les problématiques de prévention risque par risque (chimique, biologique, conception des équipements de travail...) ou selon les risques spécifiques à une activité.

La réglementation en prévention existe donc en tant que telle depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle. Les interventions législatives et réglementaires étaient cependant quelque peu empiriques et semblaient plutôt répondre à des problèmes précis que constituer un ensemble cohérent résultant d'une approche globale de la question de l'hygiène et de la sécurité au travail. C'est dorénavant cette logique qui transparaît dans le Code du travail.

### QUELLE PLACE POUR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Les SPST, depuis la réforme du 2 août 2021, ont vu leurs missions s'élargir avec, notamment,

3. «*Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.*»

la réalisation d'objectifs de santé publique et la participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

Outre leur obligation de fournir à leurs entreprises adhérentes un ensemble socle de services en matière de prévention des risques professionnels, comprenant notamment le suivi individuel des travailleurs, ainsi que des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, les SPST peuvent proposer d'autres services *via* «une offre complémentaire». Cette dernière, qui, contrairement à l'offre socle, n'est pas définie réglementairement, correspond à des prestations marchandes au bénéfice des entreprises adhérentes qui demanderaient des services allant au-delà de l'ensemble socle.

Les services proposés ne peuvent être réalisés au détriment de l'ensemble socle de services obligatoires. Ces services complémentaires ont pour fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers. Le SPST peut ainsi proposer à l'employeur un contact direct afin de lui restituer un état de la situation de son entreprise au regard de la prévention, et adapté à son secteur ou à sa taille. Il peut également proposer, à destination des salariés et des employeurs, des messages de prévention, des informations liées à la sécurité, à la prévention primaire et à la prévention des risques sanitaires (addictions, nutrition...).

À ce jour, il apparaît que les entreprises font peu appel aux offres complémentaires des SPST, notamment parce qu'elles sont peu connues. De plus, les SPST eux-mêmes souffrent d'un manque de ressources, ce qui peut rendre difficile la mise en œuvre de l'offre de services.

La méconnaissance des missions

des SPST et le manque de ressources entraînant une offre restreinte participent à un contexte favorable aux OCAM pour renforcer leur positionnement en tant qu'acteurs de prévention.

## CONCLUSION

Au travers de leurs interventions en entreprise, les OCAM s'engagent désormais, au-delà de leur fonction historique d'indemnisation des dépenses de santé, dans une logique préventive. Le champ d'intervention des assureurs s'en trouve élargi, ces derniers entendant désormais s'imposer comme un partenaire de santé autant que comme un gestionnaire du risque.

Les assureurs en santé, en faisant ainsi irruption dans l'écosystème de la santé au travail, amènent à questionner leurs relations et celles des acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels avec les parties prenantes de l'entreprise. Les premiers contractualisent avec les entreprises pour proposer aux bénéficiaires un ensemble de produits et services visant à prévenir des risques relevant essentiellement de la santé publique. Ils vont interagir essentiellement avec les services RH des entreprises avec lesquelles ils ont contracté. Ces RH seront le relais des actions mises en place. Les seconds s'assurent que les employeurs répondent à leurs obligations en santé et sécurité au travail auprès de leurs salariés. Dans le cadre de leurs démarches de prévention et conformément à la réglementation applicable, les employeurs vont s'appuyer sur divers acteurs et, notamment, le salarié désigné (par l'employeur) compétent pour s'occuper des

activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (art. L. 4644-1 du Code du travail), les représentants du personnel ou les SPST.

On assiste alors probablement aux prémices d'une transformation de l'assurance santé qui, au-delà de l'objectif traditionnel de gestion du risque, s'engage dans une logique préventive orientée vers la prise en compte et la transformation des comportements individuels. Ces évolutions font écho à des recommandations du rapport Lecocq [4] incitant les entreprises à s'engager davantage dans la prévention par une approche valorisante, à mieux articuler la santé au travail et la santé publique pour une meilleure prise en charge de la santé globale des travailleurs.

## BIBLIOGRAPHIE

- 1 | Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (1). In: Légifrance. Président de la République, Premier Ministre, 2021 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>).
- 2 | JUSTON MORIVAL R - Les assureurs, nouveaux acteurs de la santé au travail? Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), 2021 (<https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/les-assureurs-nouveaux-acteurs-de-la-sante-au-travail--1297207.kjsp>).
- 3 | DAVIS LE, CHERNS AB - The Quality of Working Life. Volume I. Problems, Prospects and the State of the Art. New-York: The Free Press; 1975: 450 p.  
DAVIS LE, CHERNS AB - The Quality of Working Life. Volume II. Cases and Commentary. New-York: The Free Press; 1975: 387 p.
- 4 | LECOCQ C, DUPUIS B, FOREST H - Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée. Rapport fait à la demande du Premier Ministre. Rapport du 28 août 2018. Premier Ministre, 2018 (<https://www.info.gouv.fr/rapport/10452-rapport-de-mme-charlotte-lecocq-sur-la-sante-au-travail>).