



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

TRAVAUX DANGEREUX : REGLES ASSOULPIES POUR LES MINEURS

Après avoir quitté l'école, les jeunes ont des parcours très diversifiés : stages, intérim, apprentissage, emplois d'attente ou démarrage direct dans le métier exercé tout au long de la vie. L'entrée dans la vie active ne dépend pas que des études initiales, mais aussi des modes de recrutement selon les métiers et de la conjoncture du marché du travail.

Bien souvent également, les métiers des débutants ne sont pas les mêmes que ceux des plus expérimentés et l'éventail des emplois accessibles à partir d'une formation donnée peut être large.

Les employeurs de leur côté ont une vision très précise du travail des jeunes et spécialement des mineurs.

Selon Laurent Bazin, Dirigeant de Axis Experts Conseils, « Les dirigeants ont une responsabilité dans l'intégration de la jeunesse, en particulier :

- ✓ Dans le regard qu'ils portent sur la jeunesse, dont ils ont souvent du mal à comprendre les valeurs, les modes de fonctionnement et qu'ils ont du mal à intégrer ;
- ✓ Dans leur rôle de recruteurs, où ils doivent recréer la confiance : un contact avec les professionnels du métier doit être favorisé. Ainsi, le tutorat évite la dissolution des solidarités intergénérationnelles. Il doit permettre à la fois aux professionnels expérimentés de transmettre leur savoir et leur métier et aux jeunes actifs de se former tout en s'insérant dans l'entreprise. »

Présentation des règles concernant le travail des mineurs

Réglementation protectrice pour les mineurs

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques à l'égard des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans un souci de protection.

Il est fréquent notamment, que les entreprises recrutent sur les mois d'été des jeunes pendant leurs vacances scolaires, pour renforcer les effectifs de l'entreprise en cas d'accroissement ponctuel d'activité ou pour remplacer temporairement des salariés permanents en congés payés, sur des emplois sans rapport avec leurs études. Ces jobs d'été doivent faire l'objet d'un contrat de travail revêtant la forme d'un CDD et obéir à la réglementation du travail des jeunes mineurs s'ils ont moins de 18 ans.

Catégories de travailleurs de moins de 18 ans

La réglementation du travail est plus ou moins protectrice selon l'âge du mineur :

- ✓ le mineur d'au moins 16 ans peut travailler sauf sur les emplois interdits fixés par décret ;
- ✓ le mineur d'au moins 14 ans peut travailler :
 - pour effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires et sous certaines conditions ;
 - dans le cadre d'un stage d'observation professionnelle prévue par le code de l'éducation nationale ;
 - s'il atteint l'âge d'au moins 15 ans avant le 31 décembre, dans tout emploi s'il est titulaire d'un contrat d'apprentissage sauf pour les emplois qui figurent parmi les travaux interdits par décret.

Par ailleurs, tout mineur, quel que soit son âge, peut travailler :

- ✓ dans une entreprise de spectacle, de cinéma, de radio, de télévision sous réserve d'une autorisation administrative (C. trav., art. L. 7124-1) ;
- ✓ dans une agence de mannequin agréée ou pour exercer une activité de mannequin en dehors d'une agence agréée mais sous réserve d'une autorisation administrative (C. trav., art. L. 7124-1 et L. 7124-4).

Le régime de la durée du travail, du travail de nuit et du dimanche est différent selon que le jeune a moins ou plus de 16 ans.

Emplois des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires

Les mineurs de 14 à 16 ans peuvent effectuer des travaux légers pendant leurs vacances scolaires (C. trav., art. L. 4153-3). Il s'agit de travaux qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou à son développement (C. trav., art. D. 4153-4 Circ. intermin. N° 11, 23 oct. 2013, NOR : ETST1330265C).

L'emploi du mineur est autorisé uniquement :

- ✓ pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non ;
- ✓ et à la condition qu'il bénéficie d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de ses vacances (C. trav., art. D. 4153-2).

L'employeur qui envisage d'employer un mineur adresse une demande écrite à l'inspecteur du travail au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche comportant : les nom, prénoms, âge et domicile du mineur, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail envisagées, l'horaire de travail, le montant de la rémunération, l'accord écrit et signé du représentant légal (C. trav., art. D. 4153-5).

Lorsque l'inspecteur du travail n'a pas adressé de refus motivé dans un délai de 8 jours francs à compter de l'envoi de la demande, l'autorisation est réputée accordée (C. trav., art. R. 4153-6).

La durée du travail du mineur ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour (C. trav., art. D. 4153-3).

Sa rémunération ne peut être inférieure à 80 % du Smic (C. trav., art. D. 4153-3).

Emplois interdits pour les mineurs de 15 à 18 ans

Il est interdit d'affecter les jeunes de 15 à 18 ans à certaines catégories de travaux, énumérés par décret, les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (C. trav., art. L. 4153-8 et D. 4153-15)

Emplois réglementés pour les mineurs de 15 à 18 ans

Certains travaux bien qu'interdits en principe pour les mineurs de 15 à 18 ans peuvent faire l'objet de dérogations. La demande de dérogation doit être effectuée dans les conditions et formes prévues aux articles R. 4153-38 du code du travail

L'assouplissement des règles concernant les travaux dangereux

Depuis le 2 mai 2015, les entreprises qui souhaitent affecter des jeunes de moins de 18 ans à des travaux dangereux n'ont plus qu'une déclaration préalable à adresser. Jusqu'à présent, elles devaient demander une autorisation à l'inspection du travail qui était valable 3 ans.

Il s'agissait d'une demande récurrente du patronat : simplifier les demandes de dérogation pour les jeunes affectés à des travaux dangereux. C'est chose faite dès le 2 mai. Une simple déclaration préalable remplace l'ancienne demande d'autorisation préalable.

La liste des travaux interdits susceptibles de dérogations est fixée aux articles D. 4153-15 et suivants du code du travail.

Remarque : les autorisations de déroger accordées avant le 2 mai 2015 demeureront applicables pour la durée fixée par la décision.

Une dérogation à la place d'une demande d'autorisation

Depuis le 2 mai, l'entreprise doit adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail qui sera valable 3 ans et pourra être renouvelée. A compter de l'envoi de la déclaration, l'entreprise pourra affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogations.

Pour cela, elle devra répondre à plusieurs conditions :

- 1°) Avoir procédé à l'évaluation des risques au sein de son entreprise (C. trav., art. L. 4121-3) et notamment une évaluation des risques existants pour les jeunes liés à leur travail. Cette évaluation devra avoir été faite préalablement à l'affectation des jeunes sur leurs postes de travail ;
- 2°) Avoir, suite à cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention (C. trav., art. L. 4121-3, al. 2) ;
- 3°) Avant toute affectation d'un jeune à un poste de travail dangereux, l'employeur devra avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier, lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle. Le chef d'établissement devra lui aussi dispenser une formation à la sécurité au jeune, adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle, et en organiser l'évaluation ;
- 4°) Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces

travaux ;

5°) Avoir obtenu pour chaque jeune la délivrance d'un avis médical d'aptitude, délivré chaque année soit par le médecin du travail, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants ou des stagiaires de la formation professionnelle.

Remarque : le régime des interdictions et des dérogations vise les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les stagiaires de la formation professionnelle, les élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique, les jeunes accueillis dans des établissements d'enseignement d'éducation adaptée assurant un accompagnement social ou médico-social, les établissements et services sociaux et médico-sociaux, les centres de pré-orientation, les centres d'éducation et de rééducation professionnelle, les établissements ou services à caractère expérimental, les établissements ou services de la protection judiciaire de la jeunesse.

Les informations à mentionner sur la déclaration

La déclaration préalable, adressée par l'employeur ou le responsable d'établissement "par tout moyen conférant date certaine" à l'inspecteur du travail, doit préciser :

- 1°) Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 2°) Les formations professionnelles assurées ;
- 3°) Les différents lieux de formation connus ;
- 4°) Les travaux interdits susceptibles de dérogations nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines citées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance (C. trav., art. D. 4123-29), les travaux en cause et les équipements de travail ;
- 5°) La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux.

A noter : les modifications de ces informations doivent être communiquées à l'inspection du travail dans un délai de 8 jours.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail :

- ✓ les prénoms, nom et date de naissance du jeune ;
- ✓ la formation professionnelle suivie, sa durée et les lieux de formation connus ;
- ✓ l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux ;
- ✓ l'information et la formation de sécurité dispensées au jeune ;
- ✓ les prénoms, nom, et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause

Dérogations à l'interdiction des travaux temporaires en hauteur

Par ailleurs, deux dérogations à l'interdiction des travaux temporaires en hauteur sont introduites à compter du 2 mai :

- ✓ pour l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds lorsque les équipements de travail munis d'une protection collective ne peuvent être utilisés ;
- ✓ pour les jeunes en formation professionnelle pour les travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de protections individuelle, sous réserve de la procédure détaillée ci-dessus. Les jeunes sont informés et formés au port de l'équipement individuel (C. trav., art. R. 4323-104 à R. 4323-106).