

LES JEUNES TRAVAILLEURS



Ce qu'il faut retenir

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans constituent une catégorie particulière de salariés. En raison de leur inexpérience en milieu professionnel, des dispositions spécifiques sont prévues par la réglementation afin de mieux préserver leur santé et leur sécurité. Certains travaux particulièrement dangereux leur sont notamment interdits.

En principe, il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, ce qui correspond à la fin de l'obligation scolaire en France. Au-delà, toute personne a le droit de travailler.

Des exceptions à cette interdiction sont toutefois prévues dans certains cas et permettent à certains jeunes de travailler **avant 16 ans** :

- dans les secteurs du spectacle et du mannequinat, les enfants peuvent être employés dès leur plus jeune âge
- les mineurs âgés de plus de 14 ans sont autorisés à exercer pendant leurs vacances scolaires des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés
- les enfants peuvent enfin effectuer des travaux légers dans les établissements où ne sont employés que les membres de leur famille, sous l'autorité soit de l'un des deux parents, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Dès 15 ans révolus, les jeunes en formation professionnelle peuvent également effectuer une formation en alternance et se former en milieu professionnel. C'est le cas des apprentis ayant accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, des

jeunes embauchés en contrat de professionnalisation, des stagiaires en formation professionnelle, des élèves en enseignement professionnel et des élèves entrés dans le dispositif d'initiation aux métiers en alternance.

Lorsque les jeunes sont amenés à travailler en entreprise, dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire, outre les dispositions légales, la relation de travail doit être aménagée par une convention conclue entre l'établissement d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Une telle convention type doit obligatoirement être conclue pour les élèves des lycées professionnels, pour les élèves dans le milieu agricole et pour les mineurs de moins de 16 ans effectuant des stages en entreprise ou les étudiants stagiaires.

En raison de leur inexpérience en milieu professionnel et afin de préserver leur santé, la réglementation encadre leurs conditions d'accès à l'emploi, la durée, ainsi que les conditions de travail des jeunes travailleurs.

En effet, les statistiques disponibles démontrent que les travailleurs les plus jeunes sont plus vulnérables et ont un taux de fréquence d'accident du travail plus élevé que leurs aînés.

Démarche de prévention

La démarche de prévention pour un jeune repose sur l'employeur, qui doit l'accueillir comme tout nouvel embauché, tout en prenant des dispositions particulières, mais aussi sur son organisme de formation lorsque le jeune est en formation.

Démarche de prévention à mettre en œuvre par les employeurs

L'employeur doit mettre en place une démarche de prévention comme à l'égard de tout salarié (évaluation des risques, application des principes généraux de prévention, prise en compte des jeunes travailleurs dans le cadre du document unique, etc.).

Il doit insister plus particulièrement sur l'accueil, l'intégration, la formation et les instructions qui doivent être claires et précises.

Les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier par ailleurs d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et des représentants du personnel (CHSCT / délégués du personnel, ou membres du CSE). Elle est tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Réglementation

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Ce principe général est décliné par le Code du travail, travaux par travaux. Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions.

Travaux interdits à tous les jeunes travailleurs

(Articles L. 4153-8 et L. 4153-9 ; et D. 4153-15 et suivants du Code du travail)

Sont **strictement** interdits aux jeunes travailleurs d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, les travaux les exposant à :

- des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent (art. D.4153-16) ;
- des agents biologiques de groupe 3 ou 4 (art. D.4153-19) ;
- des vibrations mécaniques lorsque le niveau de vibration dépasse les valeurs d'exposition journalière définies à l'article R.4443-2 (art. D.4153-20) ;
- des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (art. D.4153-36).

Les jeunes travailleurs ne peuvent en outre être affectés à :

- des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ou les mettant en contact avec des animaux féroces ou venimeux (art. D.4153-37) ;
-

- des travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement ou d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étalement (art. D.4153-25) ;
- des travaux où ils seraient susceptibles d'accéder sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité (TBTS). Il est également interdit de les faire exécuter des opérations sous tension (art. D.4153-24) ;
- des travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses (art. D. 4153-32) ;
- des travaux les exposant à des champs électromagnétiques lorsque l'évaluation des risques met en évidence la possibilité de dépasser les valeurs limites d'exposition définies à l'article R.4453-3 (art. R. 4153-22-1) ;
- la conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement (art. D.4153-26).

Ces travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs ne peuvent donc faire l'objet d'aucune dérogation.

Travaux interdits susceptibles de dérogation pour certains jeunes travailleurs

(Articles L.4153-9 et R.4153-40 et suivants du Code du travail)

Dans certains cas particuliers, les jeunes travailleurs (de 15 ans à moins de 18 ans) peuvent bénéficier de dérogations pour exécuter certains travaux en principe interdits. Ils peuvent en effet par dérogation **temporaire ou permanente**, être affectés à des travaux qualifiés de « réglementés » spécifiquement visés par le Code du travail. Ces travaux « réglementés » concernent 2 catégories de jeunes travailleurs :

- ceux **en formation professionnelle** pour lesquels une déclaration de dérogation est adressée à l'inspection du travail ;
- ceux bénéficiant de dérogation permanente (sans intervention de l'inspection du travail) car ils remplissent **certaines conditions particulières** (diplôme, titre professionnel, habilitation électrique, autorisation de conduite, aptitude médicale).

Sont concernés par les **2 types de dérogation** (dérogation temporaire pour les besoins de la formation professionnelle ou dérogation permanente) les travaux réglementés mentionnés ci-dessous.

Après cette liste de travaux réglementés figurent les conditions administratives dans lesquelles les dérogations peuvent être accordées.

Travaux exposant à des agents chimiques dangereux

Certains travaux exposant à des agents chimiques dangereux (ACD) sont interdits aux jeunes travailleurs mais peuvent toutefois faire l'objet de dérogations. Il s'agit :

- des travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des ACD définis aux articles R.4412-3 et R.4412-60 à l'exception de ceux relevant uniquement de certaines catégories de dangers définies par le règlement CLP (art. D.4153-17) ;
- des opérations susceptibles de générer une exposition à des niveaux d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1,2 ou 3. Une dérogation est possible pour les travaux exposant à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1. (art D.4153-18)

NB : Initialement, une dérogation était également possible pour les travaux exposant à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 2. Cette disposition réglementaire a fait l'objet d'une annulation par le Conseil d'Etat (CE, 18 décembre 2015, n° 373968) mais la rédaction de l'article D.4153-18 n'a toujours pas fait l'objet de modification réglementaire.

Travaux exposant à des rayonnements ionisants

Il est interdit d'affecter les jeunes travailleurs à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R. 4451-57. Il peut être dérogé à cette interdiction pour les jeunes âgés d'au moins 16 ans classés en catégorie B.

Il est en outre interdit de les affecter à l'un des groupes définis à l'article R. 4451-99 en situation d'urgence radiologique (art. D.4153-21).

Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.

Il est possible de déroger à cette interdiction (art. D.4153-22).

Travaux en milieu hyperbare

Il est interdit d'affecter des jeunes à des travaux hyperbares et à des interventions en milieu hyperbare, autres que celles relevant de la classe 0, au sens de l'article R.4461-1. L'article R.4461-1 distingue les notions de « travaux » et « d'interventions ».

Seules les **interventions** en milieu hyperbare peuvent faire l'objet d'une dérogation (art. D. 4153-23).

Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage

Il est interdit d'affecter des jeunes à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage (art. D.4153-27).

Cette interdiction peut faire l'objet de dérogation.

Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail

Il est interdit d'affecter des jeunes à des travaux nécessitant d'utiliser ou d'entretenir certaines machines dangereuses (art. D.4153-28). Les machines concernées sont :

- celles listées à l'article R. 4313-78 du Code du travail quelle que soit la date de leur mise en service (certaines machines à scier, à raboter, les scies circulaires pour le travail du bois et des matériaux, etc.) ;
- celles comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.

Il est en outre interdit d'affecter les jeunes à des travaux de maintenance lorsqu'ils ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause (art. D.4153-29).

Ces travaux, en principe interdits aux jeunes travailleurs, peuvent faire l'objet de dérogation.

Travaux temporaires en hauteur

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective. L'article D. 4153-30 du Code du travail prévoit toutefois deux exceptions.

Il est possible d'affecter des jeunes :

- A des travaux en hauteur nécessitant l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds, dès lors qu'il est techniquement impossible de recourir à des équipements de travail munis d'une protection collective ou qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas de caractère répétitif et que le risque de chute est faible (art. R.4323-63) ;
- A des travaux en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle permettant l'arrêt de chute, lorsque la protection collective contre le risque de chute ne peut pas être mise en place (conditions visées à l'article R.4323-61).

Dans ce dernier cas, que ce soit en milieu professionnel ou en milieu de formation, l'employeur ou le chef d'établissement doit avoir, préalablement à la procédure de déclaration de dérogation, informé et formé les jeunes concernés selon les modalités prévues aux articles R.4323-104 et R.4323-106 et élaboré une consigne d'utilisation conformément à l'article R.4323-105.

Il est, en outre, interdit d'affecter les jeunes au montage et démontage des échafaudages (art. D. 4153-31).

Cette interdiction peut faire l'objet de dérogation.

Travaux avec des appareils sous pression

Il est interdit d'affecter des jeunes à des travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L.557-28 du code de l'environnement (art. D. 4153-33).

Cette interdiction peut faire l'objet de dérogation.

Travaux en milieu confiné

Il est interdit d'affecter des jeunes à : (art. D. 4153-34)

- La visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs ;
- Des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.

Cette interdiction peut faire l'objet de dérogation.

Travaux en contact du verre ou du métal en fusion

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux (art. D.4153-35).

Cette interdiction peut faire l'objet de dérogation.

Le dispositif de dérogation aux travaux réglementés

Il existe deux types de dérogation concernant les travaux réglementés en fonction de la situation des jeunes concernés :

- Les dérogations collectives temporaires pour les jeunes en situation de formation professionnelle,
- ou

- Les dérogations individuelles permanentes pour certains jeunes travailleurs.

Les dérogations temporaires pour les jeunes en formation professionnelle

(articles R. 4153-38 à R.4153-45 du Code du travail)

Les jeunes en formation professionnelle initiale ou continue âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans peuvent être affectés à des travaux réglementés, à la suite d'une déclaration envoyée à l'Inspection du travail.

Sont concernés les jeunes relevant des catégories suivantes :

- 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 les établissements mentionnés à l'article R.4153-39.

Préalablement à l'affectation des jeunes à des travaux réglementés, l'employeur et le chef d'établissement sont tenus d'adresser une déclaration de dérogation à l'inspection du travail, chacun en ce qui le concerne. Cette déclaration est valable 3 ans.

Est considéré comme employeur tout responsable des établissements mentionnés à l'article L.4111-1 du Code du travail. Quant au chef d'établissement, il s'entend comme le responsable de l'établissement d'enseignement, le directeur du centre de formation d'apprentis ou de l'organisme de formation professionnel ou, enfin, le directeur de l'établissement ou du service social ou médico-social (article R.4153-38 du Code du travail).

Cette déclaration doit préciser :

- le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les formations professionnelles assurées ;
- les différents lieux de formation connus ;
- les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnés à l'article D.4153-28 dont l'utilisation est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail mentionnés à l'article D.4153-29 ;
- la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux.

La déclaration est considérée comme valide dès lors que l'employeur et le chef d'établissement respectent l'ensemble des conditions prévues à l'article R.4153-40 du Code du travail. En ce sens, l'entreprise ou l'établissement doit notamment :

- avoir procédé à l'évaluation des risques prévue aux articles L. 4121-3 et suivants du code du travail comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ;
- avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues ;
- avoir respecté ses obligations en matière d'information et de formation à la sécurité ;
- avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude ;
- assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux.

Les documents justifiant le respect de ces conditions sont tenus à disposition de l'inspection du travail.

Les dérogations individuelles permanentes pour les jeunes travailleurs

(Articles R.4153-49 à R.4153-52 du Code du travail)

Les jeunes travailleurs peuvent bénéficier de dérogations individuelles permanentes, qui s'apparentent à des autorisations de droit, dès lors que les conditions nécessaires sont remplies. Ces dérogations, qui ne nécessitent aucune formalité auprès de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, concernent :

- **les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée** : ces jeunes peuvent effectuer des travaux réglementés sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical (art. R.4153-49) ;
- **les travaux exposant à un risque d'origine électrique dans la limite de leur habilitation** : les jeunes travailleurs détenant une habilitation électrique peuvent exécuter des opérations sur les installations électriques ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations, dans les limites fixées par l'habilitation. (art. R.4153-50) ;
- **la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage de charge** : sous réserve de leur aptitude médicale les jeunes peuvent conduire de tels équipements à condition d'avoir reçu une formation adéquate et d'être titulaire d'une autorisation de conduite spécifique (articles D. 4153-27 et R. 4153-51) ;
- **les manutentions manuelles de charge** : les jeunes travailleurs peuvent effectuer des travaux comportant des manutentions manuelles excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée (art. R.4153-52).

Les procédures d'urgence

Retrait d'affectation à certains travaux

(Articles L. 4733-1 et suivants du Code du travail)

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut décider du retrait d'affectation d'un jeune travailleur dès lors que celui-ci est affecté à :

- un ou des travaux strictement interdits,
-

- des travaux réglementés et placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Ce retrait d'affectation est d'application immédiate. La décision de l'agent doit être écrite et est délivrée soit en main propre soit par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc.

Lorsque l'employeur ou le chef d'établissement a pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent, il en informe l'agent qui devra se positionner sur une autorisation ou un refus de reprise des travaux dans un délai de deux jours ouvrés.

Suspension ou rupture du contrat de travail ou de la convention de stage

(Articles. L. 4733-7 et suivants du Code du travail)

Si l'agent de contrôle constate dans l'entreprise un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale d'un jeune travailleur (à l'exclusion des apprentis de moins de 18 ans), il peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, après avoir procédé, si les circonstances le permettent, à une enquête contradictoire.

Le Direccte dispose alors d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur la reprise ou la rupture du contrat ou de la convention de stage.

Cette rupture peut s'accompagner de l'interdiction de recruter ou d'accueillir de nouveau des jeunes âgés de moins de 18 ans. Pour lever cette interdiction, l'employeur doit apporter les justifications de nature à établir qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité des jeunes travailleurs. Le silence gardé dans un délai de 2 mois vaut rejet de cette demande.

En cas de retrait d'affectation ou de suspension du contrat, ces décisions doivent être transmises sans délai au jeune ou à son représentant légal et, le cas échéant, au chef d'établissement.

Suivi médical

Comme tout autre salarié, les jeunes travailleurs doivent faire l'objet d'un suivi individuel de leur état de santé afin de les informer sur les risques éventuels auxquels les expose leur poste de travail. Il comprend notamment une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé ou bien, dans certains cas, un examen médical d'aptitude.

Visite d'information et de prévention

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (à l'exception de ceux affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations) font désormais, l'objet d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par un professionnel de santé, c'est-à-dire, le médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier, préalablement à leur affectation sur le poste (art. R. 4624-18 du Code du travail).

Pour les apprentis, cette visite doit être réalisée dans un délai de 2 mois suivant leur affectation au poste.

La VIP a notamment pour objet d'interroger le travailleur sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre et d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

A l'issue de cette visite, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

La VIP est ensuite renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail, en prenant en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que des risques auxquels il est exposé.

Suivi individuel renforcé

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations doivent bénéficier d'un suivi individuel renforcé et être vus chaque année, soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants et/ou des stagiaires de la formation professionnelle afin que leur soit délivré un avis médical d'aptitude, préalablement à leur affectation au poste de travail (art. R. 4624-23, R. 4624-24 et R. 4153-40 du Code du travail).

Visite médicale à la demande

En dehors des visites prévues dans le cadre du suivi « classique » de l'état de santé (VIP ou SIR), le salarié ainsi que l'employeur ont toujours la possibilité de demander à voir le médecin du travail. Le médecin du travail peut également organiser lui-même une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.