

La prévention pour les jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs constituent une catégorie particulière de salariés. En raison de leur inexpérience, le Code du travail met à la charge de l'employeur des obligations supplémentaires afin de mieux préserver leur santé et leur sécurité.

Dès le milieu du XIX^e siècle, la première pierre posée à l'édifice du droit du travail a été celle de protéger contre les dérives d'exploitation les enfants travaillant dans les industries. C'est en effet après la publication du rapport du D^r Villermé de 1840⁽¹⁾, dénonçant les conditions de travail déplorables des femmes et des enfants, que le législateur avait adopté une loi du 22 mars 1841 réglementant le travail des enfants. Par la suite, d'autres textes⁽²⁾ ont contribué à renforcer la protection des jeunes travailleurs, soit en relevant l'âge d'admission au travail, soit en interdisant le travail de nuit, ou encore en obligeant l'employeur à veiller à ce que l'activité confiée au mineur ne soit pas de nature à blesser sa moralité. Cette dernière disposition est d'ailleurs toujours prévue dans le Code du travail actuel⁽³⁾.

Aujourd'hui, la directive européenne du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes travailleurs⁽⁴⁾, transposée en droit français par une ordonnance du 22 février 2001⁽⁵⁾, a posé le cadre juridique protecteur applicable à cette catégorie de travailleurs nécessairement plus vulnérables du fait de leur manque

d'expérience et de maturité. Des règles protectrices, dérogoires au droit commun, s'appliquent donc en fonction de l'âge des intéressés.

Notion de jeune travailleur

Selon les dispositions du Code du travail, sont considérés comme de jeunes travailleurs les salariés âgés de moins de dix-huit ans et les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité. Ces jeunes ne peuvent, en principe, travailler avant d'être libérés de l'obligation scolaire, c'est-à-dire pas avant l'âge de seize ans⁽⁶⁾.

Par dérogation, l'employeur peut embaucher un jeune de quatorze ans pendant les vacances scolaires, dès lors qu'elles ont une durée minimale de 14 jours, avec l'accord exprès de son représentant légal. L'employeur peut également employer des mineurs de quinze ans et plus, titulaires d'un contrat d'apprentissage⁽⁷⁾, des élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information ou des séquences de

formation organisées par leurs enseignants durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire ou encore des élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel⁽⁸⁾.

Dans tous les cas, l'employeur doit prendre soin d'affecter le jeune de quatorze ou quinze ans à un poste qui n'entraîne, eu égard l'âge de l'intéressé, aucune fatigue anormale, tant en raison de la nature des tâches à accomplir qu'en raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies. Il est notamment interdit d'employer l'intéressé à des travaux répétitifs ou accomplis dans une ambiance ou à un rythme leur conférant des risques caractérisés.

Cet âge minimum d'admission au travail n'est pas obligatoire dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité parentale, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse d'activités occasionnelles, de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Travaux interdits aux jeunes travailleurs

• Jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans

Un jeune travailleur bénéficie jusqu'à l'âge de dix-huit ans de mesures de protection spécifiques. Ces dernières se traduisent d'abord par l'inter-

diction d'affecter les jeunes travailleurs à certains travaux jugés dangereux. Le Code du travail énumère une liste de travaux interdits⁽⁹⁾.

Certains sont liés aux risques mécaniques: par exemple l'interdiction de procéder aux



activités de réparation, d'opérations ou d'interventions de toute nature (visites, vérifications, nettoyage, graissage), sur des équipements de travail en marche, comportant des organes en mouvement, à moins que des dispositions appropriées ne les mettent à l'abri du contact avec ces organes; ou encore l'utilisation de cisailles, presses, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-

même; sans oublier, l'alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement, ou les travaux effectués à l'aide d'engins de type marteau-piqueur, etc. L'utilisation de certains équi-

vaux en élévation (entre autres, les travaux sur nacelles suspendues ou élévateurs à nacelle, le montage et le démontage des échafaudages, d'appareils de levage, la conduite d'engins, de véhicules de manutention et de terrassement, etc.)



© GUILLAUME J. PUISSON POUR L'INRS

pements de travail dans le domaine agricole et forestier est également interdite. Dans le domaine du risque chimique, le Code du travail liste un certain nombre de travaux interdits, particulièrement ceux exposant les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à des agents chimiques dangereux. Par ailleurs, sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics, il est interdit d'exposer les jeunes travailleurs à des tra-

D'autres catégories de travaux sont aussi prohibées: il s'agit des travaux avec des appareils à pression, du travail du verre, des travaux au contact du métal en fusion, de la manutention des charges et de l'usage du diable ou encore des travaux effectués en milieu hyperbare ou de ceux exposant les jeunes travailleurs au risque électrique, aux rayonnements ionisants, au contact des animaux (pour l'abattage des ani-

maux dans les abattoirs, sauf pour les apprentis).

• **Jeunes travailleurs de moins de seize ans**

Certaines dispositions visent directement les jeunes de seize ans. Il est par exemple interdit à l'employeur d'embaucher les jeunes de cet âge:

- aux étalages extérieurs des commerces de détail;
- au travail de façon continue des métiers dits « à la main » et des presses de toute nature mues par l'opérateur;
- au service des cuves, bassins, réservoirs ou récipients de toute nature contenant des liquides, gaz ou vapeurs inflammables, nocifs, toxiques ou corrosifs.

Travaux réglementés ou accessibles sous certaines conditions

D'une manière générale, pour les jeunes en formation (apprentis et élèves de l'enseignement professionnel ou technique), des dérogations peuvent être données afin de leur permettre d'apprendre leur métier. Ces dérogations permettent à ces jeunes d'utiliser des produits dangereux ou des équipements qui sont normalement interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans. Il en est de même pour tous les travaux en milieu hyperbare, les travaux exposant aux rayonnements ionisants, les travaux réalisés au contact d'animaux ou encore ceux en contact avec du métal en fusion⁽¹⁰⁾.

Les autorisations sont accor-

dées par l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves. En outre, une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi⁽¹¹⁾. Cette dernière autorisation est légitimée par le fait que, le professeur ou le moniteur d'école étant la personne la plus proche du jeune, il est le mieux à même d'apprécier ses réactions lors de l'exécution des travaux⁽¹²⁾. La délivrance de ces autorisations est indispensable à la formation professionnelle des intéressés. La protection de leur santé et de leur sécurité doit être assurée par la surveillance constante d'une personne compétente lorsque les jeunes travailleurs effectuent des travaux dangereux ou normalement interdits.

Lesdites autorisations accordées par l'inspecteur du travail sont à renouveler chaque année pour les élèves. Elles demeurent valables pour toute la durée du contrat pour les apprentis, en l'absence de modification des équipements de travail, des conditions de sécurité et de l'environnement de travail et sous réserve de l'envoi, chaque année, à l'inspecteur du travail d'un nouvel avis favorable du médecin du travail. Elles sont révoquées à tout moment si les conditions justifiant leur délivrance cessent d'être remplies⁽¹³⁾.

D'autres dérogations sont également possibles pour certaines activités, telles que les travaux de verrerie, la transformation des métaux

ou les travaux réalisés sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics. À l'instar des travaux de chantier, où l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans à des travaux en élévation peut être autorisé si leur aptitude médicale auxdits travaux a été constatée par le médecin du travail. Une consigne écrite détermine les conditions d'emploi et de surveillance des intéressés⁽¹⁴⁾.

Horaires et temps de travail

• Durée de travail

Qu'il soit salarié, apprenti, ou stagiaire dans le cadre d'un cursus scolaire, la durée du travail effectif d'un jeune de moins de dix-huit ans ne peut être supérieure ni à 8 heures par jour, ni à 35 heures par semaine⁽¹⁵⁾. À titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. Mais, en tout état de cause, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. L'employeur laisse aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation. Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est

considéré comme un temps de travail effectif⁽¹⁶⁾. À noter qu'une circulaire du 22 août 2002 est venue apporter des précisions sur les dispositions concernant la durée hebdomadaire du travail des jeunes de moins de dix-huit ans, notamment en cas de dépassement de la durée hebdomadaire, fixée normalement à 35 heures⁽¹⁷⁾.

• Pause et repos obligatoires

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives⁽¹⁸⁾. La durée minimale du repos quotidien⁽¹⁹⁾ des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans.

Par ailleurs, les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine. Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut y être dérogé pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. À défaut d'accord, ladite dérogation peut tout de même être accordée par l'inspecteur du travail.

• Travail de nuit⁽²⁰⁾

Le travail de nuit est en principe interdit pour les jeunes travailleurs. Selon l'âge de l'intéressé, la plage horaire du travail de nuit diffère. En effet, pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, est considéré comme travail de nuit tout travail compris entre 22 heures et 6 heures et, pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, il s'agit de tout travail entre 20 heures et 6 heures.

À titre exceptionnel, dans les établissements commerciaux et ceux du spectacle, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à cette interdiction du travail. De surcroît, des autorisations peuvent être accordées dans certains secteurs professionnels pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (notamment pour la boulangerie-pâtisserie, l'hôtellerie, la restauration⁽²¹⁾, etc.)

Surveillance médicale renforcée

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans bénéficient d'une surveillance médicale particulière par le médecin du travail, du seul fait de leur âge. En outre, des visites ou examens complémentaires peuvent être prescrits par le médecin du travail.

L'inspecteur du travail, quant à lui, peut toujours requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de quinze ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces. Si c'est le cas, l'ins-

pecteur du travail est en droit d'exiger le renvoi du jeune de l'établissement sur l'avis conforme de l'inspection médicale générale du travail ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail.

In fine, force est de constater que le dispositif juridique protecteur applicable aux jeunes travailleurs doit faire prendre conscience à l'employeur que ces jeunes ne sont pas des travailleurs comme les autres et que, à ce titre, il oblige l'employeur à prendre des mesures de prévention prenant en compte leur manque d'expérience et leur immaturité.

1. Rapport Villermé : *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris 1840.
2. Loi du 2 novembre 1892, codifiée à l'article L. 4153-8.
3. C. trav., art. D. 4153-15 et D. 4153-16.
4. Dir. Cons. CE n°94/33, 22 juin 1994, JOCE 20 août 1994, n° L216, p. 12.
5. Ord. n°2001-175, 22 févr. 2001, JO 24 févr.
6. C. trav., art. L. 4153-1.
7. C. trav., art. L. 6222-1.
8. C. trav., art. L. 4153-1 et suiv. et art D. 4153-1 et suiv.
9. C. trav. art. D. 4153-15 et D. 4153-40.
10. C. trav. art. D. 4153-41 et D. 4153-42.
11. C. trav. Art. D. 4153-43.
12. Rép. min. n° 26.437, 25 fév. 1980, JOANQ, 14 avr. 1980, p. 1561.
13. C. trav. art. D. 4153-45.
14. C. trav. art. D. 4153-48.
15. C. trav. art. L. 3162-1.
16. C. trav. art. L. 3162-2.
17. Circ. DRT n°2002-15 ; 22 août 2002, BO Trav. 5 oct.
18. C. trav. art. L. 3162-3.
19. C. trav. art. L. 3164-1 et suiv.
20. C. trav. art. L. 3163-1 à L. 3163-3.
21. C. trav. art. R. 3163-1.