



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n°14.19

05/08/2019

Travail des mineurs : peut-on affecter des mineurs à des travaux dangereux ?

En principe, un mineur ne peut être affecté à des travaux dangereux l'exposant à des risques pour sa santé, sa sécurité ou sa moralité ou excédant ses forces.

Toutefois, pour les besoins de sa formation professionnelle, il peut être employé à certains travaux dits « réglementés ».

Un décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail (publié au Journal officiel du 30/03/19) a renforcé les prérogatives de l'inspection du travail en la matière.

En effet, il détermine la procédure d'urgence de retrait d'affectation à des travaux réglementés ou interdits, ainsi que les conditions de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage.

A l'approche notamment de la période de signature des contrats d'apprentissage, nous avons jugé utile de vous faire un point concernant l'affectation de jeunes mineurs à des travaux dangereux et sur les dérogations possibles en la matière.

POUR RAPPEL

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas, à l'instar de tous les salariés mineurs, être employés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces : il s'agit des « travaux interdits ». La liste de ces derniers est fixée par les articles D. 4153-15 et suivants du code du travail.

Pour certains travaux interdits, des dérogations sont admises : il est alors fait référence aux « travaux réglementés ».

Ainsi, certains travaux leur sont, en effet, interdits sans possibilité de dérogation. C'est le cas, par exemple, de l'interdiction de faire exécuter des opérations sous tension (article D 4153-24 Code du travail).

En revanche, d'autres sont susceptibles de **dérogation**, comme par exemple, l'interdiction d'affecter les jeunes au montage et démontage d'échafaudage (article D 4153-31 du Code du travail).

En effet, l'article L 4153-9 du code du travail admet une dérogation à l'égard des mineurs en formation professionnelle pour l'exécution de certains travaux, dits « réglementés » après déclarations à l'inspection du travail.

NB : Liste de ces travaux est celle figurant dans le modèle annexé à la circulaire Formation professionnelle n° 06.14 du 22/10/14.

L'employeur peut ainsi affecter des mineurs âgés d'au **moins 15 ans et de moins de 18 ans** en **formation professionnelle initiale ou continue** à certains travaux dangereux qui sur le principe leur sont interdits, **pour une durée limitée de 3 ans, et sous réserve d'établir une déclaration de dérogation à l'inspection du travail.**

Sont concernés :

- Les apprentis et les titulaires de contrat de professionnalisation ;
- Les stagiaires de la formation professionnelle ;
- Les élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique.

Depuis le 2 mai 2015, la demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail a été remplacée par une déclaration préalable de dérogation (voir modèle annexé à la circulaire Formation professionnelle n° 06.14 du 22/10/14)

De plus, la procédure est passée d'une logique individuelle annuelle à une logique collective, par lieu de formation, pour une durée de trois ans.

Ainsi depuis cette date, l'employeur et/ou le chef d'établissement de formation doivent, s'ils souhaitent affecter un mineur à des travaux réglementés, adresser une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, chacun en ce qui le concerne.

Aussi, l'entreprise qui souhaite affecter un jeune de moins de 18 ans à des travaux dangereux doit adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail qui est valable pour 3 ans et qui pourra être renouvelée.

A compter de l'envoi de ladite déclaration, l'entreprise peut affecter le jeune aux travaux interdits susceptibles de dérogations, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques prévue au code du travail (article L 4121-3 du code du travail), notamment une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail. Cette évaluation doit avoir été faite préalablement à l'affectation des jeunes sur leurs postes de travail ;
- Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues ;
- 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 ;
- Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;
- 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.

En cas de contrôle, l'employeur devra tenir à la disposition de l'inspection du travail certaines informations :

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

Pour de amples informations : se reporter à la circulaire Formation professionnelle n° 06.14 du 22/10/14

NOUVEAUTE

L'employeur qui affecte un mineur à des travaux réglementés en méconnaissance des prescriptions réglementaires susvisées encourt :

- des sanctions pénales : amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe, soit de 1 500 €. En cas de récidive dans un délai d'un an, l'amende peut être portée à 3 000 € pour une personne physique et à 15 000 € pour une personne morale ;
- des sanctions administratives : amende administrative de 2 000 € par travailleur concerné.

De plus, **désormais**, suite à la publication du décret n° 2019-253 du 27/03/19, dans certaines situations, l'employeur peut être sanctionné par l'administration par :

- **le retrait immédiatement du mineur de son affectation** (articles L 4733-1 à L 4733-6 du code du travail) ;

- **la suspension, voire la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage** (articles L 4733-1 à L 4733-11 du code du travail).
Une procédure similaire de suspension du contrat d'apprentissage en situation de danger continue d'exister pour les apprentis mineurs prévus aux articles L 6225-4 et suivants du code du travail.

Nous vous présentons ci-après les procédures d'urgence et les mesures applicables aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux.

1°) RETRAIT IMMEDIAT D'AFFECTATION A DES TRAVAUX REGLEMENTES OU INTERDITS

Retrait immédiat d'affectation à des travaux réglementés :

Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que le jeune apprenti ou le jeune travailleur de moins de 18 ans est affecté à un ou plusieurs travaux réglementés l'exposant à un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, il procède à son retrait immédiat.

Dans sa décision, l'agent de contrôle de l'inspection du travail doit mentionner l'ensemble des éléments caractérisant la situation de danger.

Cette décision écrite doit être notifiée directement à l'employeur, au chef d'établissement ou à son représentant par lettre **remise en main propre contre décharge**.

En leur absence, elle est adressée d'urgence à l'employeur ou au chef d'établissement par tout moyen approprié et confirmée au plus tard dans le délai **d'un jour franc** par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Retrait immédiat d'affectation à des travaux interdits

De même, lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate qu'un jeune de moins de 18 ans est affecté à un ou plusieurs **travaux interdits**, il procède à son retrait immédiat. Cette décision est écrite et d'application immédiat.

Elle est transmise à l'employeur, au chef d'établissement ou à son représentant dans les mêmes conditions que la décision de retrait d'affectation à des travaux réglementés susvisée.

Attention : La décision de retrait ne peut pas entraîner de préjudice pécuniaire à l'encontre de l'apprenti mineur, ni la suspension ou la rupture de son contrat d'apprentissage.

Il en est de même pour les jeunes travailleurs. Ces décisions de retrait ne peuvent entraîner de préjudice pécuniaire pour le mineur, ni la suspension ou la rupture du contrat de travail, du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage.

Sanctions en cas de non-respect de la décision de retrait immédiat

L'employeur qui ne se **conforme pas** à une **décision de retrait** d'affectation du mineur aux travaux interdits ou réglementés s'expose à une amende administrative de :

Apprentis mineurs	Jeunes travailleurs et stagiaires mineurs
amende d'au plus égale à 10 000 € par jeune concerné	
En outre, le fait d'employer un mineur à des travaux interdits ou réglementés en méconnaissance des dispositions législatives et réglementaires les régissant est passible de l'amende de 2 000 € par travailleur concerné.	Le fait de ne pas respecter la décision de retrait peut aussi constituer un délit puni d'un emprisonnement d'un an et de l'amende de 37 50 €

Reprise des travaux par le jeune

Afin de permettre la reprise des travaux réglementés par le jeune, il appartient ensuite à l'employeur ou chef d'établissement **d'informer l'agent de contrôle** des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave ou imminent, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information.

L'agent de contrôle dispose alors d'un délai de **2 jours ouvrés** à compter de la remise de ces informations pour **vérifier** le caractère approprié des mesures prises et notifier sa **décision d'autorisation ou de refus de reprise** des travaux réglementés concernés, dans les mêmes formes et délais que la décision de retrait.

2°) SUSPENSION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE LA CONVENTION DE STAGE ET INTERDICTION DE RECRUTER EN CAS DE RISQUE SERIEUX (HORS APPRENTIS)

Suspension du contrat

Lorsque l'agent de contrôle constate un **risque sérieux** d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune de moins de 18 ans (hors apprentis) dans l'entreprise, il peut proposer au **Dirrecte** de **suspendre l'exécution** du contrat de travail ou de la convention de stage, **après** avoir procédé à une **enquête contradictoire** lorsque les circonstances le permettent.

Il informe sans délai l'employeur de la procédure de proposition. Et le Direccte se prononce au vu du rapport de l'agent de contrôle et ce dans un délai de 15 jours suivant le constat de ce dernier.

Attention : Dans l'attente de la décision du Direccte, l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage est suspendue. Cette suspension n'entraîne pas leur rupture du contrat. Par conséquent, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération ou la gratification (article L 4733-8 du Code du travail).

Le refus d'autoriser la reprise du travail entraîne la **rupture du contrat de travail** ou de la **convention de stage à la date de notification du refus aux parties**.

L'employeur doit verser au jeune travailleur les sommes dont il aurait été redevable si le contrat de travail ou la convention de stage s'était poursuivi jusqu'à son terme, ou, en cas de recrutement du jeune travailleur en CDI, les sommes dont il aurait été redevable si le contrat de travail s'était poursuivi jusqu'au terme de la formation professionnelle suivie.

L'établissement de formation où est inscrit le jeune est informé de la décision de refus de reprise du travail afin de pouvoir prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par l'établissement et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

Interdiction de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes

Le Direccte peut **éventuellement** accompagner sa décision de refus de la reprise du travail ou du stage, d'une **interdiction** pour l'employeur de **recruter** des jeunes travailleurs ou **d'accueillir** d'autres stagiaires pendant une durée déterminée.

L'employeur qui **souhaite** voir **lever l'interdiction** de recruter ou d'accueillir de nouveaux travailleurs ou stagiaires de moins de 18 ans doit **adresser** sa **demande** au Direccte en y joignant toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des jeunes.

La Direccte statue sur la demande de l'employeur au vu de ces justifications et lui notifie sa décision.

Le **silence** gardé par le Direccte dans le délai de **deux mois** à compter de la réception de la demande de l'employeur **vaut rejet** de cette demande.

Commentaire :

Contrairement au retrait d'affectation de certains travaux, cette procédure n'est pas cantonnée uniquement à l'exercice de travaux interdits ou réglementés. Elle a une portée plus large.

Par ailleurs, les apprentis de moins de 18 ans bénéficient des procédures de suspension et d'interdiction de recrutement décrites au point n° 3 ci-après.

Transmission de la copie de la décision au mineur

En cas de **décision** de **retrait** d'affectation, de **refus** ou **d'autorisation** de reprise des travaux réglementés, ou de suspension ou de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, une **copie** doit systématiquement être transmise par **l'agent de contrôle**, sans délai, au mineur, à son représentant légal et, le cas échéant, au chef d'établissement.

3°) SUSPENSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET INTERDICTION DE RECRUTER EN CAS DE SITUATIONS DANGEREUSES

Suspension du contrat

En cas de **risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale** de l'apprenti, le contrat peut être **suspendu** (articles L 6225-4 et suivants du code du travail).

Il s'agit d'une procédure d'urgence s'appliquant aux situations exposant l'apprenti à un danger prévisible particulièrement grave, tel que :

- des violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité (brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations, harcèlement sexuel ou moral) ;
- une mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti (utilisation de substances ou de préparations dangereuses, conduite de machines dangereuses, défaut de conformité des installations de l'entreprise, infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit).

La procédure d'urgence doit être enclenchée **quel que soit l'auteur des actes** à l'origine du danger (l'employeur ou le maître d'apprentissage, les autres salariés de l'entreprise, les personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec le jeune).

Elle permet la **suspension** du contrat de l'apprenti sur **proposition de l'inspecteur du travail** et après, si les circonstances le permettent, une **enquête contradictoire**.

Attention : Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans un **délai de 15 jours** après le constat de l'inspecteur du travail, le Direccte doit **statuer** sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Lorsque le Direccte décide de mettre fin à cette interdiction, il notifie sa décision à l'employeur qui peut procéder de nouveau à la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage.

En revanche, en cas de refus de la reprise de l'exécution du contrat, **celui-ci est rompu de plein droit**.

En outre, l'apprenti a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

De plus, le CFA doit prendre les mesures nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée. Il est également chargé de trouver un nouvel employeur à l'apprenti.

Interdiction de recruter de nouveaux apprentis

S'il refuse de poursuivre le contrat, il peut assortir sa décision de **l'interdiction** de recruter de nouveaux apprentis (ou de jeunes titulaires de contrats de professionnalisation) pour une durée qu'il détermine.

Toutefois, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette interdiction de recrutement en prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque.

Pour conclure : Recours contre les mises en demeure en cas de situation dangereuse en matière de santé et de sécurité

Le Direccte, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre **en demeure** l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ou d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité.

Le décret du 27 mars 2019 précise également les modalités du recours de l'employeur contre de telles mises en demeure.

Ce recours doit être formé devant le **ministre chargé du Travail** par lettre recommandée/AR dans les 15 jours suivant la mise en demeure.

Le recours est suspensif.

Enfin, le **silence** gardé par l'administration pendant **plus de 2 mois vaut décision d'acceptation** (article R 4723-6 Code du travail).