

Direction générale du travail

Sous-direction des conditions de travail,
de la santé et de la sécurité au travail
Bureau de la politique et des acteurs de
la prévention

Sous-direction de l'appui au système
d'inspection du travail
Bureau des outils méthodologiques et de
la légalité du cadre d'intervention du
système d'inspection du travail

Personnes chargées du dossier :

Julie BEAUSSIER

tél. : 01 44 38 35 78

mél. : julie.beaussier@travail.gouv.fr

Abdellah JAMAA

tél. : 01 44 38 28 93

mél. : abdellah.jamaa@travail.gouv.fr

Le directeur général du travail

à

- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité départementale,
- Mesdames et Messieurs les chefs de pôle T,
- Mesdames et Messieurs les responsables des unités de contrôle
- Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail,

INSTRUCTION DGT/DASIT1-CT1/2019 du 11 juin 2019 relative aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans pouvant être mises en œuvre par l'inspection du travail

Date d'application : immédiate

Publiée au BO : non

Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : non

Résumé : La présente instruction a pour objet de présenter les modalités de mise en œuvre de la procédure de retrait d'un jeune de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits ou à des travaux réglementés dans des conditions mettant en jeu sa santé ou sa sécurité.

Elle précise également les modalités de mise en œuvre de la procédure de suspension du contrat de travail de travail ou de la convention de stage d'un jeune de moins de 18 ans liée à l'existence d'un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale.

Objet : Cette instruction a pour finalité d'apporter un appui au système d'inspection du travail (SIT) dans la mise en œuvre des pouvoirs de l'inspection du travail en matière de protection des jeunes travailleurs issus de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

Elle explicite et détaille les procédures prévues et propose des modèles de décision.

Elle insiste également sur la nécessaire articulation de l'action du SIT avec les établissements de formation des jeunes afin de garantir une continuité des cursus de formation.

Mots-clés : Jeunes, Jeunes travailleurs, Travaux interdits, Travaux réglementés, Retrait, Suspension

Textes de référence : Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail - 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 pouvant être mises en œuvre par l'inspection du travail.

Annexe : 1 annexe composée de 8 fiches

Diffusion : Système d'inspection du travail

I – LES ENJEUX DU CONTRÔLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS

Public prioritaire tout à la fois de la politique de l'emploi et de la politique de prévention des risques professionnels, les jeunes travailleurs font l'objet d'une politique de prévention qui doit tenir compte des enjeux liés aux questions d'accès à l'emploi et de ceux liés à leurs conditions de travail.

Depuis 2013, les réformes successives concernant la protection des jeunes travailleurs ont ainsi recherché un équilibre entre simplification, afin de favoriser leur accueil par les entreprises, et protection renforcée, en adéquation avec la vulnérabilité de ce public caractérisé par une forte sinistralité.

Une étude, menée en 2008 par la branche AT-MP de la CNAM, qui reste d'actualité, a permis de mettre en évidence le profil très spécifique de la sinistralité des jeunes travailleurs âgés entre 15 et 20 ans :

- la fréquence des accidents du travail (AT) est la plus élevée à 17 ans, âge auquel elle est très supérieure à la sinistralité moyenne des salariés tous âges confondus, puis décroît fortement avec l'âge (105 AT pour 1 000 travailleurs à 17 ans contre 60 pour 1000 à 24 ans et 39 pour 1 000 en moyenne tous âges confondus) ;
- plus que l'âge, c'est bien l'absence d'ancienneté au poste de travail qui est le facteur déterminant de la sur-sinistralité. La sinistralité baisse en effet rapidement avec les années d'expérience : l'indice de fréquence des AT baisse ainsi de 62 % pour les jeunes de 16 à 29 ans au-delà d'un an d'ancienneté.

Compte tenu de ce contexte, il apparaît nécessaire de mener une politique de prévention spécifique en direction des jeunes travailleurs impliquant étroitement les services d'inspection du travail pour garantir aux jeunes l'effectivité des règles du code du travail en matière de prévention des risques.

La directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, posant le principe selon lequel « *tout employeur doit garantir aux jeunes des conditions de travail adaptées à leur âge* », impose d'ailleurs aux Etats membres des mesures spécifiques protectrices en matière de conditions de travail des jeunes (travaux interdits, travaux réglementés, obligations de l'employeur spécifiques en matière de prévention des risques, règles spécifiques en matière de durée du travail et de travail de nuit).

II – RAPPEL DES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE DE TRAVAUX INTERDITS ET TRAVAUX RÉGLEMENTÉS

1- La réforme de 2013

En 2013, est intervenue la première étape de la réforme de la procédure d'autorisation de dérogation aux travaux interdits concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans en formation professionnelle.

Le décret n° 2013-914 du 13 octobre 2013 a réaffirmé le nécessaire maintien d'un niveau élevé de protection des jeunes. Il a ainsi d'une part, élargi le champ d'application de cette procédure à tous les établissements de formation professionnelle (i.e. aux établissements sociaux/médicaux-sociaux, aux établissements de la protection judiciaire de la jeunesse et aux établissements et services d'aide par le travail) et à tous les jeunes âgés de moins de dix-huit ans accueillis dans ces lieux.

Il a d'autre part conditionné l'obtention de la dérogation au respect par l'employeur/ le chef d'établissement de formation de certaines obligations, et notamment :

- avoir réalisé l'évaluation des risques, ainsi qu'un plan d'actions de prévention,
- organiser l'information et la formation à la sécurité des jeunes,
- organiser leur encadrement,
- organiser le suivi médical des jeunes avant leur affectation à ces travaux.

Ce texte a cherché également à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en posant une première étape de simplification de la procédure : la décision d'autorisation individuelle accordée par l'inspecteur du travail pour chaque jeune dans chaque lieu de formation, valable pour un an, a été remplacée par une décision d'autorisation globale accordée par l'inspecteur du travail pour chaque lieu de formation, pour tous les jeunes accueillis dans ce lieu et valable pour trois ans.

2- La réforme de 2015

Le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015, entré en vigueur depuis le 2 mai 2015, a poursuivi le processus engagé en 2013. La demande d'autorisation de dérogation, qui nécessitait une décision de l'inspecteur du travail, a en effet été remplacée par une déclaration de dérogation adressée à l'inspection du travail par le chef d'entreprise ou par le chef d'établissement. Cette déclaration de dérogation demeure valable trois ans.

Si cette procédure est assouplie et ne donne plus lieu à délivrance d'une décision par l'inspection du travail, les obligations en matière de sécurité à remplir préalablement par le déclarant ont été renforcées. L'évaluation des risques doit comprendre une évaluation des risques spécifiques pour les jeunes travailleurs et leurs postes de travail ou de formation. La formation à la sécurité doit être évaluée par l'établissement de formation avant toute affectation à ces travaux.

Enfin, afin de simplifier les obligations des déclarants, les informations sur les jeunes accueillis en formation ne doivent plus être transmises à l'inspection du travail, mais être tenues à sa disposition.

3- L'ordonnance du 7 avril 2016, dans la continuité des réformes précédentes

Dans la continuité de ces réformes, et devant la nécessité de maintenir un haut niveau de protection des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, l'ordonnance n° 2016 - 413 du 7 avril 2016 a introduit dans le code du travail de nouvelles dispositions pour renforcer les pouvoirs de l'inspection du travail dans le cadre de son contrôle a posteriori et permettre de soustraire le jeune d'une situation constatée de risque pour sa santé ou sa sécurité. Il s'agit des articles L. 4733-1 à L. 4733-12 du code du travail, insérés dans le nouveau chapitre III du titre III du livre VII de la quatrième partie.

Ces dispositions mettent en place des procédures d'urgence et des mesures pouvant être mises en œuvre par l'inspection du travail en cas de constat d'exposition d'un jeune travailleur (qu'il soit salarié ou non) à un danger au sein d'une entreprise ou d'un établissement de formation.

Trois situations sont ainsi visées par ces dispositions issues de l'ordonnance :

- 1ère situation : l'agent de contrôle constate qu'un jeune travailleur est affecté à un travail interdit (article L. 4733-2 du code du travail) ;
- 2ème situation : l'agent de contrôle constate qu'un jeune travailleur est affecté à un travail réglementé dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L. 4733-3 du code du travail) ;
- 3ème situation : l'agent de contrôle constate qu'un jeune travailleur est exposé à un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale, dans l'entreprise où il exerce son activité (article L. 4733-8 du code du travail).

Dans les deux premières situations, l'ordonnance met en place des procédures d'urgence qui permettent désormais à l'inspection du travail de prendre une décision de retrait immédiat d'affectation des jeunes travailleurs, et crée des sanctions administratives.

Ces dispositions permettent de renforcer le contrôle a posteriori de l'inspection du travail, jusqu'ici limité, et devenu primordial depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle procédure déclarative. Depuis le 2 mai 2015 en effet, si l'agent de contrôle peut toujours décider d'effectuer un contrôle des installations à réception de la déclaration, il ne peut plus s'opposer, si besoin, préalablement à l'affectation du jeune travailleur.

Dans la troisième situation, l'ordonnance reprend les mesures relatives à la suspension, la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage, et l'interdiction de recruter des jeunes, aujourd'hui limitées au seul public des apprentis (articles L. 6225-4 à L. 6225-7 du code du travail), et élargit leur champ d'application à l'ensemble des jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Le 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 pouvant être mises en œuvre par l'inspection du travail* » détermine les modalités concrètes de mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs » de l'inspection du travail résultant des dispositions de l'ordonnance précitée du 7 avril 2016. Ce texte définit ces règles aux articles R. 4733-1 à R. 4733-15 du code du travail, par l'ajout d'un chapitre III dans le titre III du livre VII de la quatrième partie.

Au vu de la gravité des types de situations visés par l'ordonnance et du contexte d'urgence les caractérisant, les dispositions réglementaires visent à :

- garantir la rapidité de la procédure,
- permettre au jeune, dans toutes les situations, la poursuite de son cursus de formation ou de son contrat de travail dans des conditions sécurisées, en lien avec les différentes structures institutionnelles concernées (Education nationale, Justice, Agriculture...),
- garantir la cohérence et la bonne articulation des procédures mises en place, pour faciliter le travail des agents de contrôle.

Il est rappelé que tout accident du travail grave ou mortel doit être signalé à la DGT via WIKI'T et dans les plus brefs délais.

III – PLAN GÉNÉRAL DE L'INSTRUCTION

La présente instruction vise à préciser les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles règles résultant de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 et du décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 à travers des fiches thématiques didactiques, organisées selon le plan ci-dessous :

	Fiche	Page
I. Champ d'application	1	6
II. Quelles sont les différentes situations visées	2	10
III. Procédure		
1- Déroulé de la procédure		
• La procédure de retrait d'affectation – travaux interdits	3.1	16
• La procédure de retrait d'affectation – travaux réglementés	3.2	18
• La procédure de suspension – reprise/refus de reprise	3.3	23
• L'articulation entre la procédure de retrait d'affectation et la procédure de suspension	3.4	27
2- Règles procédurales à respecter pour garantir la légalité externe de la procédure au regard des exigences du droit administratif	3.5	28
• Les autorités administratives compétentes pour prendre les décisions de retrait d'affectation/ d'autorisation ou de refus de reprise, de suspension du contrat / de reprise du contrat ; d'interdiction de recruter des jeunes		
• Le respect du principe du contradictoire		
• La motivation des décisions		
• La formalisation des décisions		
• Les modalités de notification des décisions		
• Les voies de recours		
IV. Les effets/incidences pour les jeunes des décisions rendues par l'inspection du travail		
En matière de rémunération et de formation	4	34
V. Circuit d'information	5	35
VI. Sanctions	6	36
VII. Modèles types de décision de suspension/reprise/refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage	7	38
VIII. Tableau présentant les modalités de suivi de l'état de santé des jeunes travailleurs de moins de 18 ans	8	40
IX. Pas à pas Wiki't	9	41

Le Directeur Général du Travail

Yves STRUILLLOU

FICHE 1 - CHAMP D'APPLICATION

1- Les jeunes travailleurs concernés par les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance n° 2016 du 7 avril 2016

A- Les jeunes travailleurs concernés par les dispositions relatives au retrait d'affectation

Les décisions portant retrait d'affectation d'un jeune travailleur prises en application des articles L. 4733-2 et L. 4733-3 du code du travail, visent les « *jeunes travailleurs mentionnés aux articles L. 4153-8 et L. 4153-9 du code du travail* ».

- L'article L. 4153-8 du code du travail pose le principe d'interdiction d'emploi des travailleurs de moins de 18 ans aux travaux interdits. Il vise tout jeune de moins de 18 ans, employé comme salarié sous couvert d'un contrat de travail ou en stage, dans le cadre de sa formation professionnelle ou non.
- La possibilité d'affecter des jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans à des travaux dits « réglementés », par dérogation au principe d'interdiction aux travaux interdits, telle que prévue par l'article L. 4153-9 du code du travail concerne les jeunes en formation professionnelle.

La notion de formation professionnelle recouvre les formations diplômantes ou qualifiantes et les actions de préformation, de formation et de préparation à la vie professionnelle, adaptées aux besoins spécifiques de ces jeunes dans le cadre des parcours individualisés. Ces formations peuvent comporter toutes les adaptations nécessaires au projet de formation professionnelle des jeunes en termes de niveau, rythme et support d'apprentissage.

Pour précision, peuvent être affectés à des travaux réglementés pour les besoins de leur formation professionnelle les jeunes relevant des catégories suivantes (article R. 4153-39 du code du travail) :

- 1° les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- 2° les stagiaires de la formation professionnelle (articles L et R. 6341-1 et suivants du code du travail);
- 3° les élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique ;
- 4° les jeunes accueillis dans les établissements et services sociaux ou médico-sociaux mentionnés au V de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à savoir :
 - les établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) : secteur public, secteur associatif habilité et secteur conventionné de la PJJ ;
 - les différents établissements et services relevant du 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (instituts médico-éducatifs - IME, instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques - ITEP, instituts d'éducation motrice - IEM, établissements pour déficients sensoriels, etc.), et dans les établissements ou services expérimentaux relevant du 12° du I de ce même article, qu'ils soient lieu d'enseignement professionnel ou lieu de stages professionnels. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) mentionnés au 5°, a) du I de l'article L. 312-1 sont également concernés.

Pour les élèves relevant de l'Éducation nationale et de la jeunesse, seules les formations conduisant à la délivrance d'un diplôme professionnel ou technologique dans les conditions prévues aux articles L. 336-1, L. 337-1 et D. 337-125 du code de l'éducation, sont concernées : certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat professionnel, mention complémentaire, baccalauréat technologique, brevet des métiers d'art, brevet de technicien. Le brevet de technicien supérieur est également concerné.

Conformément aux articles D. 331-1 à D. 331-15 du code de l'éducation, seuls les élèves de quinze ans au moins préparant un diplôme professionnel ou technologique peuvent être affectés aux travaux réglementés, que ce soit à l'occasion des travaux effectués dans l'établissement scolaire ou pour les travaux effectués lors des stages ou des périodes de formation en milieu professionnel.

Pour les élèves relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, les formations professionnelles ou technologiques sont celles conduisant à la délivrance d'un diplôme professionnel ou technologique, conformément aux dispositions des articles L. 336-1 et L. 337-1 du code de l'éducation conjuguées à celles des articles L. 811-1, L. 811-2, L. 813-1, L. 813-2, L. 813-9 et R. 813-42 du code rural et de la pêche maritime. Le brevet de technicien supérieur agricole est également concerné.

Pour les jeunes accompagnés dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, la notion de formation professionnelle recouvre les formations diplômantes ou qualifiantes et les actions de préformation, de formation et de préparation à la vie professionnelle, adaptées aux besoins spécifiques de ces jeunes dans le cadre des parcours individualisés. Ces formations peuvent comporter toutes les adaptations nécessaires au projet de formation professionnelle des jeunes en termes de niveau, rythme et support d'apprentissage.

B- Les jeunes concernés par les dispositions relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage

L'article L. 4733-7 précise que « *les jeunes concernés sont les travailleurs mentionnés à l'article L. 4111-5 âgés de moins de 18 ans* ».

L'article L. 4111-5 du code du travail précise que la notion de « *travailleur* » désigne « *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* ».

Les dispositions permettant aux services des Direccte, sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, de rendre une décision portant suspension, puis autorisation/ refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage visent ainsi de façon très large tous les jeunes de moins de 18 ans qui exercent une activité au sein d'une entreprise, à quelque titre que ce soit (salarié ou non), sous couvert d'un contrat de travail (CDI ou CDD) ou d'une convention de stage, dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle ou non.

Cela élargit de façon significative le champ de compétence des Direccte qui, jusqu'à l'entrée en vigueur de ces nouveaux textes, pouvait prononcer de telles mesures seulement pour le public des apprentis (sans distinction d'âge), en application des articles L. 6225-4 à L. 6225-7 du code du travail.

Il est à préciser que l'article R. 4733-11 du code du travail exclut les apprentis de moins de 18 ans du champ d'application des dispositions issues de l'ordonnance du 7 avril 2016 en matière de suspension/ rupture du contrat de travail ou de la convention de stage. Cela se justifie par le fait que des mesures en matière de suspension/refus de reprise d'exécution du contrat d'apprentissage leur sont d'ores et déjà applicables en vertu des articles L. 6225-4 à L. 6225-7 du code du travail précités.

2- Les employeurs concernés

	Retrait d'affectation – Travaux interdits	Suspension - reprise ou refus de reprise	Retrait d'affectation – Travaux réglementés
Employeurs concernés	L'employeur désigne toute personne physique ou morale au sens de l'article L. 4111-1 ayant conclu un contrat de travail ou une convention de stage avec un jeune de moins de 18 ans, que ce soit dans le cadre d'un cursus de formation professionnelle ou hors cursus de formation professionnelle, et quel que soit le type de contrat (contrat d'intérim, CDD, CDI...)		L'employeur désigne toute personne physique ou morale au sens de l'article L. 4111-1 ayant conclu un contrat de travail ou une convention de stage avec un jeune de moins de 18 ans

Les employeurs au sens de L. 4111-1 sont :

- Les employeurs de droit privé ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;
- Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux groupements de coopération sanitaire de droit public mentionnés au 1° de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique.

3- Les chefs d'établissement concernés

Les chefs d'établissement entrant dans le champ d'application des dispositions du décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 sont ceux qui accueillent au sein de leur établissement des jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés pour le suivi de leur formation professionnelle.

Ils sont concernés exclusivement par les dispositions relatives aux décisions de retrait d'affectation d'un jeune de son poste de travail en cas de danger grave et imminent ou d'affectation à un travail interdit.

Ils ne sont en revanche pas visés par les dispositions relatives aux mesures de suspension /reprise ou refus de reprise du contrat de travail ou de la convention de stage.

En cas de décision d'un agent de contrôle portant retrait d'affectation d'un jeune à un ou plusieurs travaux interdits ou réglementés, les dispositions réglementaires prévoient que la décision doit être notifiée au « *chef d'établissement* » (cf. articles R. 4733-3, R. 4733-4, R. 4733-6, R. 4733-7).

Il est également prévu que le « *chef d'établissement* » informe l'agent de contrôle des mesures prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent (cf. article R 4733-8) lorsque la procédure liée au retrait d'affectation d'un jeune à un ou plusieurs travaux réglementés résulte d'un constat réalisé dans l'établissement.

L'article R. 4733-1 définit les chefs d'établissement en reprenant à l'identique les dispositions de l'article R. 4153-38, concernant la procédure de déclaration de dérogation aux travaux interdits, puisqu'il s'agit exactement des mêmes personnes visées.

Pour mémoire, les établissements pouvant accueillir de jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés sont les suivants :

- établissements publics ou privés d'enseignement général, technologique et professionnel, y compris agricoles. Rentrent dans ce champ les lycées professionnels /technologiques /agricoles ainsi que les établissements dispensant des formations d'enseignement supérieur qui accueillent des étudiants mineurs ;

- centre de formation d'apprentis ;
- organisme de formation professionnelle ;
- établissement social/médico-social ;
- établissement de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- établissement du service d'aide par le travail.

FICHE 2 – SITUATIONS VISÉES

Dans le cadre des procédures d'urgence mises en place par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut intervenir lorsqu'il constate trois types de situation :

SITUATION	ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	ARTICLE
Jeune travailleur affecté à un travail interdit*	Retrait immédiat du jeune	L. 4733-2
Jeune travailleur affecté à un travail réglementé* dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé	Retrait immédiat du jeune	L. 4733-3
Jeune travailleur exposé à un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale, dans l'entreprise où il exerce son activité	Proposition de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage du jeune	L. 4733-8

**Les articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail fixent la liste des travaux interdits et réglementés en les classant par catégories cohérentes d'exposition à des risques professionnels et non plus par référence à des métiers.*

1- Jeune travailleur affecté à un travail interdit

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, il est interdit de les affecter à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (article L. 4153-8 et articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail).

Ces travaux sont particulièrement dangereux du fait de l'action conjuguée des risques inhérents à l'opération visée et de la vulnérabilité du jeune, liée notamment, à sa moins grande expérience. L'absence d'ancienneté au poste de travail est le facteur déterminant de la sur-sinistralité en matière d'accident du travail. La sinistralité baisse en effet rapidement avec les années d'expérience.

L'interdiction d'affectation à ce type de travaux concerne tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qu'ils soient en formation professionnelle ou en emploi.

Considérés comme plus vulnérables en matière de santé et de sécurité au travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent ainsi être affectés à certaines tâches particulièrement dangereuses, sans qu'aucune dérogation ne soit possible.

Ce sont les **travaux interdits**.

Travaux interdits	
Caractère pornographique ou violent	D. 4153-16 – Travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.
Travaux exposant à l'amiante	D. 4153-18 – Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 2 ou 3 tel que défini à l'article R. 4412-98.
Travaux exposant à des agents biologiques	D. 4153-19 – Travaux exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3.
Travaux exposant à des vibrations mécaniques	D. 4153-20 – Travaux exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2.
Travaux exposant à des rayonnements ionisants	D. 4153-21 – Travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A au sens de l'article R. 4451-44.
Travaux exposant à des champs électromagnétiques	D. 4153-22-1 – Travaux exposant à des champs électromagnétiques pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la possibilité de dépasser les valeurs limites d'exposition définies à l'article R. 4453-3.
Travaux en milieu hyperbare	D. 4153-23 – Travaux hyperbares.
Travaux électriques	D. 4153-24 – Travaux présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension (hors très basse tension) et opérations sous tension.
Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement	D. 4153-25 – Travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement.
Travaux de conduite d'équipements mobiles	D. 4153-26 – 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.
Travaux temporaires en hauteur	D. 4153-32 – Travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses.
Travaux exposant à des températures extrêmes	D. 4153-36 – Travaux exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.
Travaux au contact d'animaux	D. 4153-37 – Travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ; travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux.

➔ Dès lors qu'il constate qu'un jeune travailleur est **affecté à l'un des travaux interdits** listés ci-dessus, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut procéder au **retrait immédiat de ce jeune**. Le simple fait qu'un jeune travailleur soit affecté à ce type de travaux est une condition suffisante pour prononcer le retrait immédiat de ce jeune.

2- Jeune travailleur affecté à un travail réglementé dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

Certaines activités qui sont normalement interdites aux jeunes travailleurs peuvent faire l'objet d'une dérogation, dans des conditions de sécurité renforcées, quand l'exercice de ces activités est nécessaire pour les besoins de la formation professionnelle, de l'apprentissage ou des stages de lycée professionnel pour des travaux correspondant au référentiel du diplôme professionnel auquel le jeune se prépare.

Ce sont les **travaux réglementés**.

Travaux réglementés	
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	D. 4153-17 – Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60.
Travaux exposant à l'amiante	D. 4153-18 – Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98.
Travaux exposant à des rayonnements ionisants	D. 4153-21 – Travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44.
Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels	D. 4153-22 – Travaux susceptibles d'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.
Travaux en milieu hyperbare	D. 4153-23 – Interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R. 4461-1, classe I, II, III.
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et servant au levage	D. 4153-27 – Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.
Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail	D. 4153-28 – Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; ----- 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.
Travaux de maintenance	D. 4153-29 – Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.
Travaux temporaires en hauteur	D. 4153-30 – Travaux temporaires en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle.
Travaux sur échafaudage	D. 4153-31 – Montage et démontage d'échafaudages.
Travaux avec des appareils sous pression	D. 4153-33 – 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.
Travaux en milieu confiné	D. 4153-34 – 1° visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs ; 2° travaux impliquant des opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.
Travaux au contact du verre ou du métal en fusion	D. 4153-35 – Travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

À noter : Si le jeune possède le diplôme ou le titre professionnel correspondant à l'activité qu'il exerce, il peut accomplir les travaux réglementés de sa profession, après avis médical.

➔ Dès lors qu'il constate qu'un jeune travailleur est **affecté à un des travaux réglementés** listés ci-dessus et que cette activité **l'expose à un danger grave et imminent** , l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut procéder au **retrait immédiat de ce jeune** .

À l'affectation du jeune à un travail réglementé, s'ajoute une condition nécessaire d'exposition à un danger grave et imminent pour que le retrait immédiat du jeune soit prononcé par l'agent de contrôle.

➔ Il n'est possible de déroger à l'interdiction d'affectation à des travaux interdits que pour les besoins de la formation professionnelle. Hors cadre de la formation professionnelle, ces travaux restent interdits aux jeunes, qui peuvent faire l'objet d'un retrait immédiat par l'agent de contrôle dès lors qu'il en constate l'affectation.

La notion de danger grave et imminent

L'appréciation de la gravité :

La circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993 définit un danger grave comme « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ».

La notion de danger grave conduit à écarter le « *simple danger* » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature.

L'appréciation de l'imminence :

Cette même circulaire indique qu'est « *imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ».

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « *risque à effet différé* », comme en cas d'exposition à l'amiante. L'appréciation s'opère donc au cas par cas au vu des circonstances.

L'articulation entre la procédure de retrait à l'initiative de l'agent de contrôle et le droit de retrait des jeunes travailleurs salariés

Comme pour l'arrêt de travaux, la mise en œuvre du retrait immédiat du jeune à l'initiative de l'agent de contrôle suppose nécessairement que le jeune n'ait pas fait jouer au préalable son propre droit de retrait.

Dans ce cas, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut se substituer au jeune pour prendre une décision de retrait immédiat, soit sur la base du constat du danger grave et imminent, en cas d'affectation du jeune à des travaux réglementés, soit en cas de constat d'affectation du jeune à des travaux strictement interdits.

3- Jeune travailleur exposé à un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale, dans l'entreprise où il exerce son activité

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune travailleur, l'agent de contrôle de l'inspection du travail propose au Direccte la suspension du contrat de travail ou de la convention de stage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération due au jeune.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage.

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

Dans ce cas, en application de l'article L. 4733-9 du code du travail, l'employeur verse au jeune les sommes dont il aurait été redevable si le contrat de travail ou la convention de stage s'était poursuivi jusqu'à son terme (**voir fiche 4**).

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le Direccte peut interdire à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes âgés de moins de dix-huit ans, travailleurs ou stagiaires, pour une durée qu'il détermine.

Cette interdiction peut être levée par décision du Direccte, avant le terme fixé, à la demande de l'employeur, à la condition qu'il justifie avoir pris les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé, à la sécurité, et à l'intégrité morale et physique du jeune.

➔ Dès lors qu'il constate qu'un jeune de moins de 18 ans est **exposé à un risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale**, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut proposer au Direccte la **suspension du contrat de travail ou de la convention de stage** du jeune.

La notion de risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité et à l'intégrité physique ou morale

La procédure mise en place pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans étant identique à celle prévalant pour les apprentis, il convient de se référer à la circulaire DGEFP n° 2002-37 du 19 juillet 2002.

Cette circulaire précise notamment que l'article L. 6225-4 du code du travail restreint les faits relevant de la procédure d'urgence aux seuls risques sérieux et donc aux situations exposant l'apprenti à un danger prévisible particulièrement grave :

- violences physiques ou morales, présentant un caractère de gravité, commises à l'encontre de l'apprenti : il s'agit à titre d'exemples de brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations, harcèlement moral, harcèlement sexuel... ;
- mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti : elle peut se produire à l'occasion notamment de l'utilisation par l'apprenti de substances ou de préparations dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protections individuelles ou collectives, de défaut de conformité des installations de l'entreprise, d'infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.

Illustrations du risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du jeune travailleur : exemples de jurisprudences

CAA de NANTES, 28 juin 2017, n° 16NT03510

Considérant, en troisième lieu, et d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier, notamment des témoignages recueillis par les inspecteurs du travail au cours de leur enquête, que M. U...a eu, de manière répétée, à l'égard de plusieurs apprentis et salariés de l'entreprise, un comportement marqué par des propos et des gestes humiliants et déplacés ; que des témoignages font état de brimades physiques, de propos ou attitudes vexatoires, de dénigrement, de dures réprimandes, d'insultes et de menaces ainsi que d'évocations et de gestes à connotation sexuelle ; que M. U...a reconnu partiellement ces faits, lors de son audition, en indiquant pouvoir être parfois " très dur et cassant " avec les apprentis, leur donner des " petits coups de pieds et de spatules " et " évoquer " des sujets de nature sexuelle devant eux ; que la production, par la société requérante, d'attestations établies, à la demande de l'employeur, par des membres de la famille de M.U..., d'apprentis et de salariés, travaillant ou ayant travaillé au sein de l'entreprise, et indiquant ne pas avoir connaissance des agissements reprochés à M.U..., ne suffisent pas à remettre en cause la matérialité des faits telle qu'elle résulte des témoignages concordants sur lesquels s'est fondée l'autorité administrative pour prendre les décisions de refus de reprise de l'exécution des contrats d'apprentissage ; que, par suite et alors que M. U...se borne à soutenir que ses propos " n'étaient pas destinés à ses apprentis et qu'il ne pensait pas que les jeunes les entendaient " et que " les coups de spatule " ont été donnés " pour rigoler de façon à détendre l'atmosphère ", la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne a pu légalement estimer que ces faits étaient établis et de nature à exposer les apprentis à un risque pour leur santé et leur intégrité physique et morale ;

CAA de BORDEAUX, 13 avril 2017, n° 15BX01654

Il ressort des pièces du dossier que, dans le cadre du suivi de l'apprentissage et à la suite également de la plainte déposée par les parents de la jeune apprentie le 3 mai 2012, le contrôleur du travail de la 3ème section de la Charente-Maritime a diligenté, au sein de l'entreprise, une enquête effectuée les 26 avril, 9 mai, 12 mai et 14 mai 2012, qui a donné lieu à l'établissement d'un rapport en date du 16 mai 2012. Le contrôleur du travail a notamment constaté que la jeune fille effectuait des massages sur des hommes nus, réalisait des épilations intégrales " maillot " sur des hommes, se plaignait de certaines propositions faites par des clients, mais également de la tenue vestimentaire, vêtements courts et chaussures à talons, qui lui était imposée. Après enquête auprès d'anciennes apprenties, le contrôleur a également constaté, dans cette entreprise, l'existence de pratiques peu conformes à la moralité. Le même rapport conclut que " Mademoiselle C...se trouve psychologiquement déstabilisée par cette situation (...), étant " depuis plusieurs mois en position de contrainte par intimidation de poursuivre des conditions de travail contraires à la moralité et aux bonnes mœurs alors qu'elle ne supporte plus d'effectuer son activité notamment en contact avec des hommes ".

En se bornant à faire valoir que ces constatations seraient inexactes et en produisant une attestation d'une ancienne élève et deux attestations de directrices d'écoles d'esthétique, M. E...ne conteste pas utilement la matérialité des faits ainsi décrits par le contrôleur du travail à l'issue d'une enquête à caractère contradictoire, faits qui doivent par suite être regardés comme établis. Dans ces conditions, et alors que la réalisation d'épilations du " maillot " masculin ne relève pas du référentiel de certification annexé à l'arrêté du 22 avril 2008 définissant le certificat d'aptitude professionnelle esthétique, cosmétique, parfumerie et en fixant les conditions de délivrance, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes a pu, sans entacher ses décisions d'erreur d'appréciation, estimer qu'un risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprentie justifiait la suspension du contrat d'apprentissage en cause et le refus de reprise de ce contrat.

1- Constats

Le constat doit établir :

- que le jeune affecté est bien âgé de moins de 18 ans ;
- que le travail auquel il est affecté fait bien partie de la liste des travaux interdits limitativement énumérés par le code du travail (articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail).

2- Retrait immédiat du jeune

Les conditions d'âge remplies, le constat de l'affectation d'un jeune à un travail interdit au sens des articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail est suffisant pour prononcer le retrait du jeune.

Le retrait est immédiat.

A noter :

- Une copie de la décision est adressée au jeune, à son représentant légal et, le cas échéant au chef d'établissement mentionné à l'article R. 4733-1 (R. 4733-15) ;
- La décision de retrait d'affectation du jeune reste sans incidence sur son contrat de travail ou sur sa convention de stage.

3- Notification à l'employeur

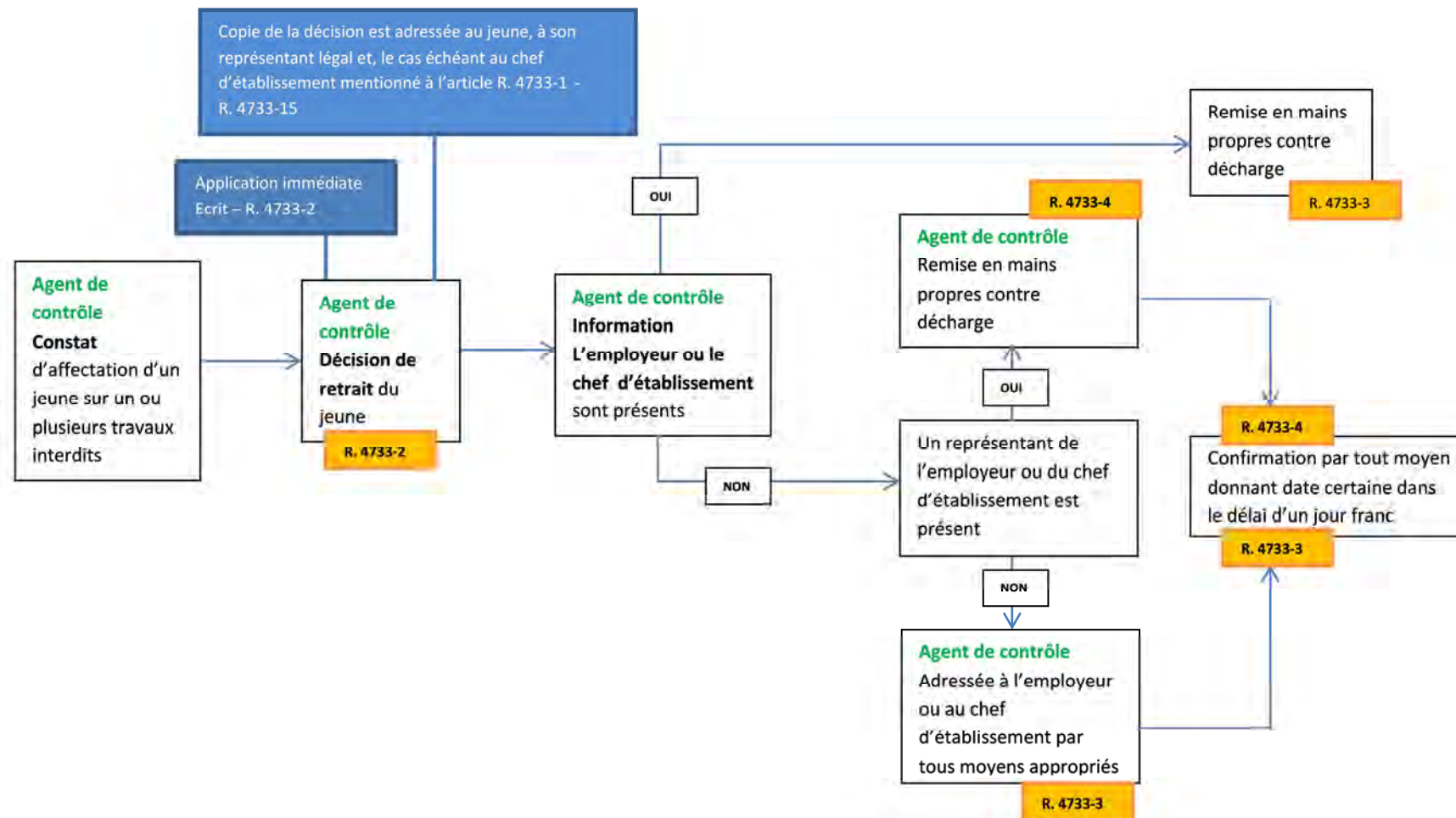
Lorsque l'employeur ou le chef d'établissement est présent, la décision de retrait lui est remise en mains propres contre décharge.

Lorsque l'employeur ou le chef d'établissement est absent, mais qu'un de ses représentants est présent, la décision de retrait est remise à ce représentant en mains propres contre décharge.

Lorsque ni l'employeur (ou le chef d'établissement) ni aucun de ses représentants ne sont présents, la décision de retrait est transmise d'urgence à l'employeur (ou au chef d'établissement) par tous moyens appropriés.

Dans tous les cas où la décision n'a pas été remise en mains propres contre décharge à l'employeur ou au chef d'établissement, la décision est confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Retrait d'affectation à un ou plusieurs travaux interdits : R. 4733-2 à R. 4733-4 (Dispositions communes : R. 4733-15) – Procédure détaillée



PHASE 1 - Constat du danger grave et imminent, retrait du jeune et information de l'employeur

1- Constats

Le constat doit établir que :

- le jeune affecté est bien âgé de moins de 18 ans ;
- le travail auquel il est affecté fait bien partie de la liste des travaux réglementés limitativement énumérés par le code du travail (articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail) ;
- le jeune est dans une situation de danger grave et imminent (**Voir fiche 2**).

Ces conditions sont cumulatives et nécessaires.

Rappel : l'affectation à des travaux réglementés n'est possible par dérogation que pour les besoins d'une formation professionnelle. Hors cadre de la formation professionnelle, ces travaux sont interdits aux jeunes qui peuvent faire l'objet d'un retrait immédiat par l'agent de contrôle dès lors qu'il en constate l'affectation.

2- Retrait immédiat du jeune

Le retrait est immédiat.

A noter :

- Le jeune peut être affecté à d'autres travaux dès lors qu'ils sont compatibles avec son âge et en lien avec la formation professionnelle suivie.
- Une copie de la décision est adressée à l'établissement où est inscrit le jeune (article R. 4733-15).
- La décision de retrait d'affectation du jeune n'entraîne pas la suspension de son contrat de travail ou de sa convention de stage.

3- Notification à l'employeur

Lorsque l'employeur ou le chef d'établissement est présent, la décision de retrait lui est remise en mains propres contre décharge.

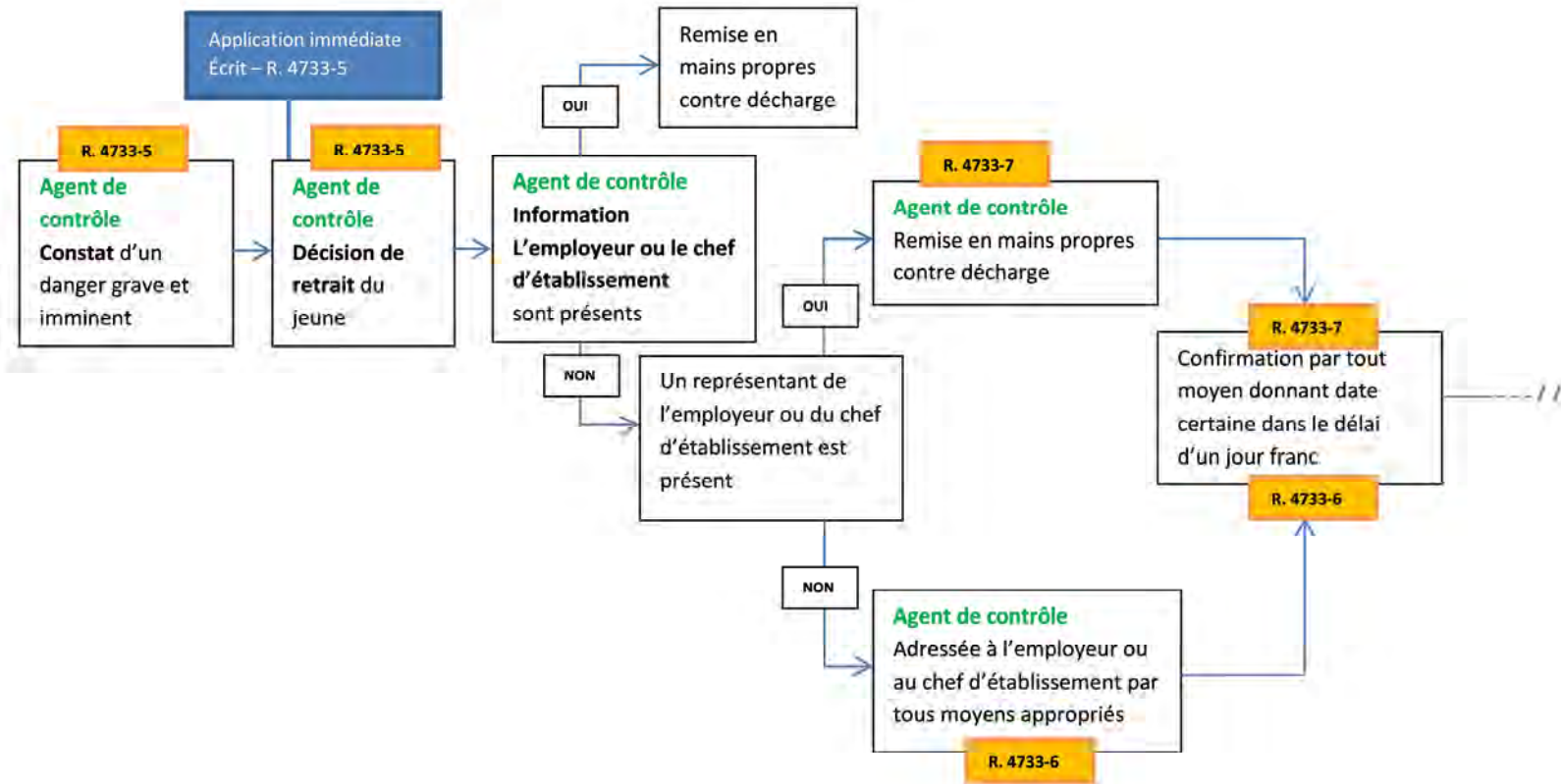
Lorsque l'employeur ou le chef d'établissement est absent, mais qu'un de ses représentants est présent, la décision de retrait est remise à ce représentant en mains propres contre décharge.

Lorsque ni l'employeur (ou le chef d'établissement) ni aucun de ses représentants ne sont présents, la décision de retrait est transmise d'urgence à l'employeur (ou au chef d'établissement) par tous moyens appropriés.

Dans tous les cas où la décision n'a pas été remise en mains propres contre décharge à l'employeur (ou au chef d'établissement), la décision est confirmée par tout moyen donnant date certaine à sa réception dans le délai d'un jour.

Retrait d'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés – Procédure détaillée

PHASE 1 - Constat du danger grave et imminent, retrait du jeune et information de l'employeur



PHASE 2 - Autorisation ou refus de reprise des travaux

1- Retour d'information de l'employeur ou du chef d'établissement

Lorsque l'employeur ou le chef d'établissement a mis en œuvre les mesures de nature à faire cesser la situation de danger grave et imminent, il en informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Cette information doit préciser la nature des mesures mises en œuvre. La transmission à l'agent de contrôle de l'inspection du travail se fait par tout moyen donnant date certaine.

2- Enquête de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

L'agent de contrôle de l'inspection du travail se rend d'urgence, et au plus tard dans les 2 jours ouvrés à compter de la réception de l'information de l'employeur ou du chef d'établissement sur les mesures prises pour faire cesser le danger grave et imminent, pour contrôler la réalité des mesures mises en œuvre et la disparition de la situation de danger grave et imminent.

A noter :

- Comme pour la procédure d'arrêt de travaux ou d'activité, le non-respect du délai de 2 jours ne rend pas la procédure irrégulière et le défaut de réponse de l'administration ne vaut pas autorisation de reprise. Ce délai de 2 jours fixé par la réglementation est un délai indicatif de bonne administration.
En revanche, il importe que l'agent de contrôle s'en rapproche au plus près afin de ne pas porter une atteinte excessive au fonctionnement de l'entreprise, ce qui, en cas de dépassement trop important de ce délai, pourrait engager la responsabilité de l'Etat.
- En cas d'absence d'information de l'employeur ou du chef d'établissement sur les mesures mises en œuvre pour faire cesser la situation de danger grave et imminent, il peut être opportun pour l'agent de contrôle de prendre l'initiative du contrôle afin de ne pas faire perdurer une situation qui peut porter préjudice au jeune, notamment pour la poursuite de son parcours de formation.

3- Suites

Si l'enquête de l'agent de contrôle de l'inspection du travail établit que la situation de danger grave et imminent a cessé, il prononce une décision d'autorisation de reprise, ce qui permet à l'employeur ou au chef d'établissement de réaffecter le jeune aux travaux concernés en toute sécurité.

A noter : Si l'enquête est à l'initiative de l'agent de contrôle (à la suite du silence gardé par l'employeur) mais que des mesures ont effectivement été prises et que la situation de danger grave et imminent a disparu, l'agent de contrôle peut autoriser la reprise compte tenu que la probabilité du silence gardé par l'employeur est important et qu'il existe une situation d'urgence pour permettre la continuité du contrat ou de la formation du jeune¹.

Lorsque l'enquête de l'agent de contrôle établit que la situation de danger grave et imminent n'a pas cessé, deux situations sont à distinguer :

- **L'enquête de l'agent de contrôle fait suite à l'information reçue de l'employeur ou du chef d'établissement indiquant que des mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent** : l'agent de contrôle prononce une décision de refus de reprise des travaux, le jeune étant toujours confronté à une situation de danger.

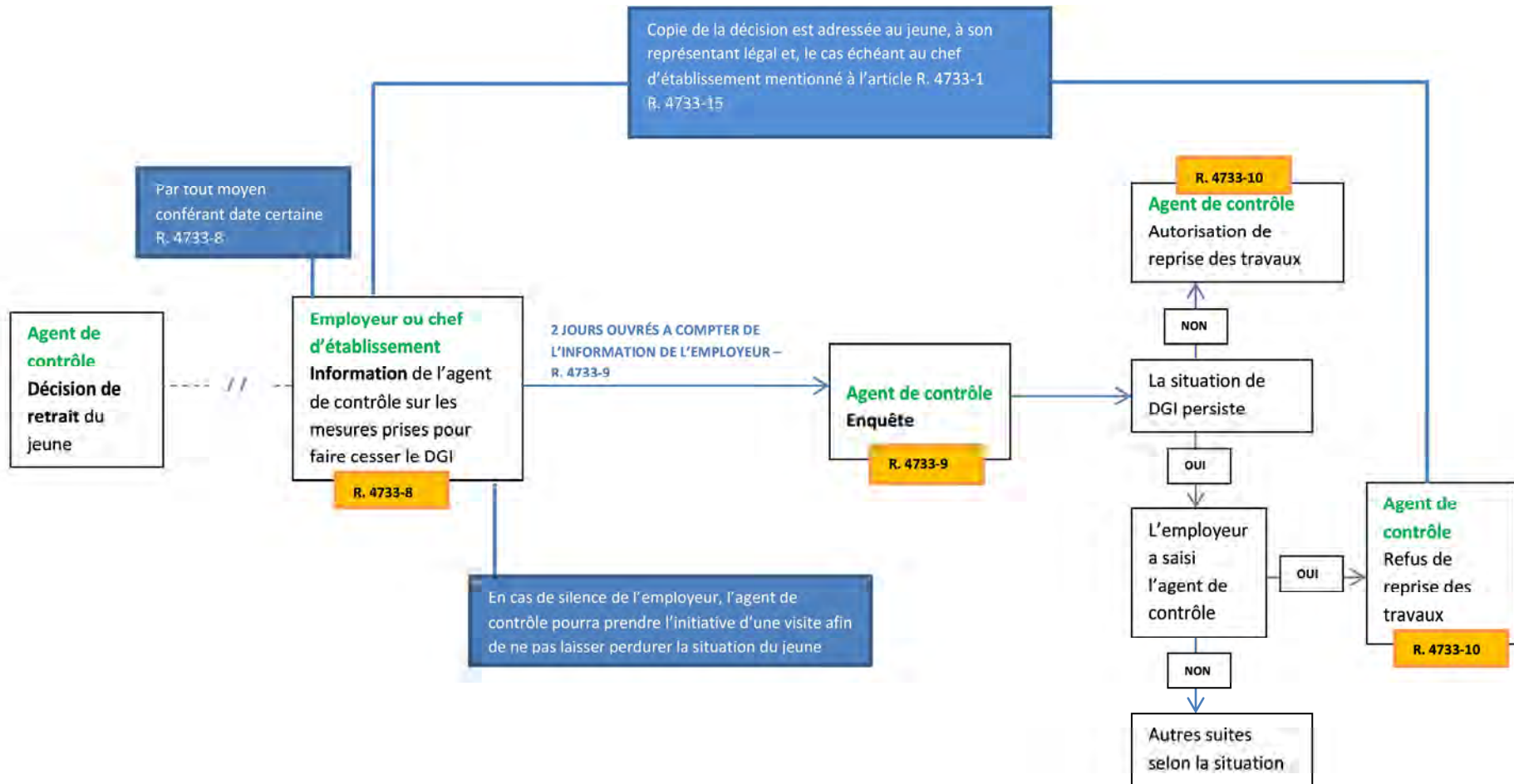
¹ Le traitement de cette situation particulière n'est pas transposable aux autres cas d'arrêts de travaux pour lesquels la nécessité d'assurer la continuité d'une formation n'existe pas.

- **En l'absence de tout retour d'information de la part de l'employeur ou du chef d'établissement, l'agent de contrôle décide de prendre l'initiative de l'enquête** : il ne peut pas prononcer une décision de refus de reprise faute d'une telle demande, la procédure n'ayant pas été initiée par la transmission de l'information des mesures prises par l'employeur. Les suites à donner sont fonction de la situation constatée à choisir dans l'ensemble des moyens à disposition de l'inspection du travail (lettres d'observation, mise en demeure, procès-verbal...).

A noter : *Une copie de la décision est adressée au jeune, à son représentant légal et, le cas échéant au chef d'établissement mentionné à l'article R. 4733-1.*

Retrait d'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés – Procédure détaillée

PHASE 2 - Autorisation ou refus de reprise des travaux



FICHE 3.3 – RISQUE SÉRIEUX D'ATTEINTE À LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ OU À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE OU MORALE - PROCÉDURE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE LA CONVENTION DE STAGE DU JEUNE

Deux autorités administratives interviennent :

- **l'agent de contrôle de l'inspection du travail** constate les faits entraînant des risques sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune et propose la suspension du contrat ou de la convention de stage,
- **le Direccte** prend la décision de suspendre ou non le contrat ou la convention de stage, se prononce sur la reprise de l'exécution de ce contrat ou de cette convention de stage et enfin peut, le cas échéant, interdire à l'entreprise de recruter de nouveaux jeunes.

1- Constats

Le constat doit établir :

- que le jeune affecté est bien âgé de moins de 18 ans ;
- que les conditions de travail qu'il subit sont de nature à créer un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale (voir fiche 2).

Lorsque les circonstances le permettent, il est recommandé que l'agent de contrôle de l'inspection du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle seront entendus l'employeur et le jeune, et le cas échéant, toutes les personnes pouvant apporter des éléments sur les faits incriminés : en particulier le tuteur du jeune, ses parents, les salariés de l'entreprise, les représentants du personnel ou encore le médecin du travail.

Le jeune peut se faire assister, durant son audition, par une personne de son choix. L'employeur peut se faire représenter par une personne extérieure à l'entreprise, mandatée à cet effet, mais ne peut se faire assister sans l'accord de l'autorité administrative.

En cas de danger grave et imminent, l'agent de contrôle n'est pas tenu de procéder à cette enquête avant de proposer la suspension du contrat, l'objectif premier étant de soustraire immédiatement le jeune d'une situation dangereuse

2- Proposition de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage

L'agent de contrôle de l'inspection du travail propose la suspension du contrat de travail ou de la convention de stage au Direccte qui doit se prononcer sans délai.

La proposition de suspension du contrat est constituée par un rapport circonstancié, reprenant notamment les éléments de l'enquête contradictoire si elle a eu lieu, adressé au Direccte.

Par ailleurs, l'agent de contrôle de l'inspection du travail doit informer immédiatement l'employeur de la mise en œuvre de la procédure et des obligations légales qui lui incombent, notamment en matière de rémunération du jeune (voir fiche 4).

3- Décision de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage

Après enquête contradictoire lorsque les circonstances le permettent et sur proposition de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la suspension du contrat de travail ou de la convention de stage.

Il notifie cette décision aux parties concernées.

À noter :

- La suspension du contrat de travail ou de la convention de stage s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération ou de la gratification due au jeune.
- Une copie de la décision est adressée au jeune, à son représentant légal et, le cas échéant au chef d'établissement mentionné à l'article R. 4733-1.

4- Décision de reprise ou de refus de reprise (si le Direccte décide de prononcer au préalable une suspension)

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce, après enquête, sur la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage.

Au regard de la jurisprudence, ce délai de quinze jours n'est pas prescrit sous peine de nullité (voir en ce sens notamment le jugement du tribunal administratif de Rennes n°1500045 EARL LE DREFF COAT LAEZ du 16 juin 2017 et le jugement du tribunal administratif de Bordeaux n°1500884-1503307 Société PHILEAS FOGG du 8 décembre 2016).

La décision doit prendre en compte un certain nombre d'éléments dont la gravité des faits, le degré de responsabilité de l'employeur, les mesures prises par l'employeur pour remédier à la situation.

En cas de décision de reprise, le jeune travailleur est réaffecté à son poste de travail.

Dans le cas contraire, le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage entraîne de plein droit sa rupture à la date de notification du refus aux parties.

A noter :

- En cas de rupture du contrat de travail ou de la convention de stage, l'employeur verse au jeune les sommes dont il aurait été redevable si le contrat de travail s'était poursuivi ou si la formation professionnelle suivie s'était poursuivie jusqu'à son terme.
- Une copie de la décision est adressée au jeune, à son représentant légal et, le cas échéant au chef d'établissement mentionné à l'article R. 4733-1.

5- Mesures complémentaires

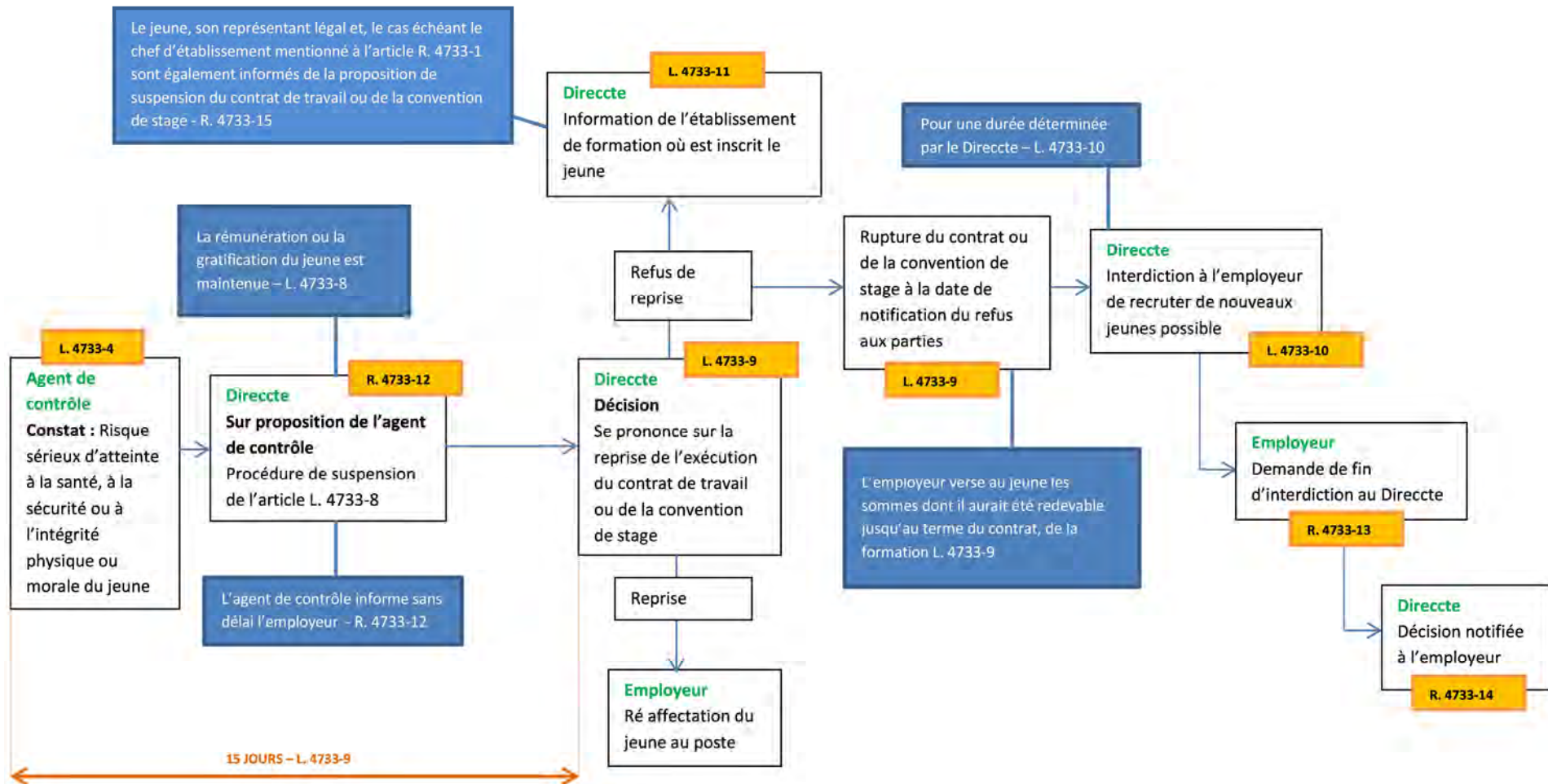
La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes âgés de moins de dix-huit ans, salariés ou stagiaires, pour une durée qu'elle détermine. Les textes ne prévoient pas de durée maximale. La durée de cette mesure d'interdiction doit être justifiée et proportionnée aux circonstances de l'espèce.

Par exemple, si l'on se réfère à la jurisprudence en matière de rupture de contrats d'apprentissage, la Cour administrative d'appel (CAA) de Douai (3^{ème} chambre) a confirmé dans son arrêt du 31 janvier 2019 n°17DA01639 une mesure d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis pendant une durée de cinq ans. La CAA a considéré que « *dans les circonstances de l'espèce, la durée de la période d'interdiction n'est pas disproportionnée* ». Dans cette affaire, l'enquête contradictoire menée par les services de l'inspection du travail avait permis d'établir des faits de harcèlement moral subis par une jeune apprentie de la part d'une salariée d'un établissement de vente de fleurs, sans que l'employeur réagisse.

L'employeur (ou le chef d'établissement) peut, à tout moment, demander au Direccte la levée anticipée de l'interdiction de recruter de nouveaux jeunes à la condition de justifier avoir pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou

morale des jeunes âgés de moins de dix-huit ans. Au vu de ces éléments, le Direccte statue sur la demande de levée de l'interdiction de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes âgés de moins de dix-huit ans et notifie sa décision à l'employeur. Le silence gardé par le Direccte dans le délai de deux mois à compter de l'accusé de réception de cette demande constitue une décision implicite de rejet.

Suspension et rupture du contrat de travail ou de la convention de stage – procédure détaillée



FICHE 3.4 – ARTICULATION ENTRE LA PROCÉDURE DE RETRAIT D’AFFECTATION ET LA PROCÉDURE DE SUSPENSION/RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE LA CONVENTION DE STAGE

En ce qui concerne les retraits d’affectation à certains travaux, l’article L. 4733-4 dispose que « *Les décisions de retrait prises en application des articles L. 4733-2 et L. 4733-3 ne peuvent entraîner aucun préjudice pécuniaire à l’encontre du jeune concerné ni la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage* ».

En conséquence, dès lors qu’une décision de retrait immédiat d’un jeune d’une situation dangereuse est prise par l’agent de contrôle en application de l’article R. 4733-2 et R. 4733-5 et que le constat est établi qu’il est impossible de réaffecter le jeune sur un poste en toute sécurité, et le cas échéant en lien avec sa formation, il est nécessaire d’articuler cette procédure avec la procédure de suspension/rupture afin de mettre un terme à un contrat de travail ou à une convention de formation professionnelle qui ne peut pas se poursuivre.

Pour mettre en œuvre la procédure de suspension/rupture du contrat de travail ou de la convention de formation professionnelle qui vise à protéger le jeune des risques les plus graves auxquels ils peuvent être confrontés, le jeune travailleur doit être soumis à un risque sérieux d’atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale.

Trois situations peuvent se présenter :

1- Le jeune travailleur a été retiré d’un travail interdit

En cas de constat d’impossibilité de réaffecter le jeune sur un poste en toute sécurité et le cas échéant en lien avec sa formation professionnelle, le risque d’atteinte à l’intégrité morale est caractérisé par la situation du jeune qui se retrouve sans travail avec un contrat qui se poursuit.

2- Le jeune travailleur a été retiré d’un travail réglementé à la suite d’une situation de danger grave et imminent

En cas de constat d’impossibilité de réaffecter le jeune sur un poste en toute sécurité et le cas échéant en lien avec sa formation professionnelle, le refus de reprise prononcé par l’agent de contrôle est fondé sur la poursuite de la situation de danger grave et imminent. C’est cette situation qui caractérise le risque d’atteinte à l’intégrité physique du jeune et qui fonde la procédure de suspension/rupture du contrat de travail ou de la convention de formation professionnelle.

3- Le jeune travailleur est affecté à un poste sans lien avec sa formation mais sans situation de danger grave et imminent

En cas de constat d’impossibilité de réaffecter le jeune sur un poste en toute sécurité et le cas échéant en lien avec sa formation professionnelle, le risque d’atteinte à l’intégrité morale est caractérisé par le fait que, bien souvent, ce seront des travaux non valorisants, éloignés des qualifications et compétences du jeune, mais également par le fait pour le jeune travailleur de se retrouver en situation d’échec par rapport à son parcours de formation.

L’agent de contrôle peut alors proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage dans les conditions prévues à l’article L. 4733-8 du code du travail.

FICHE 3.5 – RÈGLES PROCÉDURALES À RESPECTER POUR GARANTIR LA LÉGALITÉ DE LA PROCÉDURE AU REGARD DES EXIGENCES DU DROIT ADMINISTRATIF

1- Les autorités administratives compétentes

A - Procédure de retrait d'affectation d'un jeune de moins de 18 ans

a) Situation où un jeune est affecté à un travail interdit

Constat/ décision	Autorité compétente
Constat d'affectation d'un jeune à un travail interdit	Agent de contrôle de l'IT
Décision de retrait d'affectation d'un jeune	Agent de contrôle de l'IT ayant procédé au constat

b) Situation où un jeune est affecté à un travail réglementé dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

Constat/décision	Autorité compétente
Constat d'affectation d'un jeune à un travail réglementé dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé	Agent de contrôle de l'IT
Décision de retrait d'affectation d'un jeune	Agent de contrôle de l'IT ayant procédé au constat
Décision d'autorisation ou de reprise des travaux	Agent de contrôle de l'IT ayant procédé au constat

B - Décisions de suspension/reprise/refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage/ d'interdiction de recruter de nouveaux jeunes

Constat/décision	Autorité compétente
Constat du risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale	Agent de contrôle de l'IT
Proposition au Direccte de prononcer la suspension du contrat de travail/de la convention de stage	Agent de contrôle de l'IT
Décision de suspension/ reprise/refus de reprise/ interdiction de recruter des jeunes	Direccte
Décision d'acceptation/refus de lever l'interdiction de recruter des jeunes	Direccte

2- Le respect du principe contradictoire

L'article R. 4733-12 du code du travail précise que « l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut proposer au Direccte la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, après avoir procédé, lorsque les circonstances le permettent, à une enquête contradictoire »².

² Cet article s'inspire de l'article R. 6225-9 du code du travail, applicable au seul public des apprentis.

La décision de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage prévue à l'article L. 4733-9 du code du travail doit être prise dans le respect du principe du contradictoire en application des articles L. 121-1 et L. 122-1 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Ainsi, pour prononcer cette décision, le Direccte doit se baser sur les éléments recueillis par les services de l'inspection du travail dans le respect du principe du contradictoire au cours de leur enquête.

Procéder à une « *enquête contradictoire* » au sens de l'article R. 4733-12 du code du travail signifie que les services d'inspection du travail doivent mener une enquête dans le respect du principe du contradictoire, tel que régi par l'article L. 122-1 du CRPA.

Cet article précise que : « *Les décisions mentionnées à l'article L. 211-2 [i. e les décisions administratives individuelles défavorables] n'interviennent qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales. Cette personne peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix. L'administration n'est pas tenue de satisfaire les demandes d'audition abusives, notamment par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique* ».

L'« *enquête contradictoire* » au sens de l'article R. 4733-12 du code du travail doit permettre d'établir la preuve ou du moins un **faisceau d'indices suffisant** permettant de caractériser l'existence d'un risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale du/des jeune(s) en lien avec leurs conditions de travail au sein de leur entreprise/ établissement d'accueil.

Lors de cette enquête, seront notamment entendus l'employeur et le(s) jeune(s), ainsi que, le cas échéant, toutes les personnes pouvant apporter des éléments sur les faits incriminés (maître de stage, parents du jeune, salariés de l'entreprise représentants du personnel, anciens salariés ou anciens stagiaires de l'entreprise, professeurs des jeunes, médecin du travail, etc...).

Dans le cadre de leur enquête, les services d'inspection du travail pourront procéder à des auditions personnelles et individuelles.

Le jeune peut se faire assister, durant son audition, par une personne de son choix.

Quant à l'employeur/ l'entreprise d'accueil du stagiaire, il peut se faire représenter par une personne extérieure à l'entreprise, mandatée à cet effet.

Lorsque les circonstances le permettent, il est préférable que l'agent de contrôle de l'inspection du travail ne se limite pas à avoir avec les parties concernées de simples entretiens téléphoniques.

Les services d'inspection du travail pourront utilement se faire accompagner lors du contrôle sur place des services d'inspection spécifiques au suivi des jeunes concernés par la procédure (inspection de l'enseignement agricole par exemple) pour obtenir des éléments permettant de vérifier si l'employeur /l'entreprise d'accueil respecte bien le volet pédagogique du contrat de travail/de la convention de stage au regard le cas échéant, de la formation professionnelle en cours, et ainsi recueillir tout élément utile pour étayer la caractérisation du risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale du jeune, justifiant la mesure de suspension de son contrat de travail ou de sa convention de stage.

S'agissant de la question du déroulement de l'enquête contradictoire, la jurisprudence administrative, par deux décisions devenues définitives, a pu juger, dans le cadre de l'application de l'article R. 6225-9 du code du travail (procédure de suspension /refus de reprise d'exécution applicable spécifiquement pour le public des apprentis), qu' « *aucune disposition législative ou réglementaire n'impose, dans le cadre de l'enquête contradictoire effectuée par l'administration du travail, de confronter le maître d'apprentissage à son apprenti ou encore d'établir des procès-verbaux d'audition relus et signés par chacun d'eux* » (Cour administrative d'appel de Lyon – 6ème chambre – arrêt n°15LY03100 du 14 décembre 2017). Il a pu également être jugé que « *Ni le défaut de confrontation entre les apprentis et leur employeur, ni l'absence de communication préalable du rapport établi à l'intention du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ne sont de nature à entacher d'irrégularité la procédure suivie* » (Cour administrative d'appel de Nancy du 6 janvier 2011 – affaire n° 10NC00040).

En cas de danger grave et imminent pour le(s) jeune(s) concernés par la procédure, l'agent de contrôle n'est pas tenu de procéder à cette enquête avant de proposer la suspension du contrat, l'objectif premier étant de soustraire immédiatement le jeune d'une situation dangereuse.

Concernant la décision de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, en application du 1° de l'article L. 121-2 du code des relations entre le public et l'administration, seule une situation d'urgence peut justifier qu'elle soit prise sans que le principe du contradictoire ait été respecté.

3- La motivation des décisions

A- Principe

L'article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration précise que « *la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision* ».

B- Motivation des décisions rendues dans le cadre de la procédure de retrait immédiat d'affectation des jeunes de moins de 18 ans

Type de décision	Éléments devant figurer dans la décision de l'agent de contrôle
Décision de retrait immédiat d'affectation à la suite du constat d'affectation d'un jeune à des travaux interdits	<ul style="list-style-type: none"> Éléments sur la nature des travaux auxquels le jeune était affecté au moment du contrôle, avec la référence du code du travail établissant qu'il s'agit de travaux interdits au sens des articles D. 4153-15 à D. 4153-37 CT <p><i>Modèle de cerfa n°IT951333</i></p>
Décision de retrait immédiat d'affectation à la suite du constat d'affectation d'un jeune à des travaux réglementés dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé	<ul style="list-style-type: none"> Éléments sur la nature des travaux auxquels le jeune était affecté au moment du contrôle, avec la référence du code du travail établissant qu'il s'agit de travaux réglementés au sens des articles D. 4153-15 à D. 4153-37 CT Éléments permettant la caractérisation du danger grave et imminent <p><i>Modèle de cerfa n°IT951331</i></p>
Décision d'autorisation/refus de reprise des travaux réglementés après vérification de l'adéquation des mesures prises par l'employeur pour faire cesser la situation de danger grave et imminent	<ul style="list-style-type: none"> Éléments établissant en quoi les mesures prises par l'employeur sont ou non de nature à faire cesser la situation de danger grave et imminent pour le jeune <p><i>Modèle de cerfa n°IT951332</i></p>

C- Motivation des décisions de suspension/refus de reprise d'exécution/interdiction de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes de moins de 18 ans

Type de décision	Éléments devant figurer dans la décision de l'agent de contrôle
<p>Décision du Direccte de suspension d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, à la suite du constat de l'existence d'un risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale d'un/ de plusieurs jeune(s) au sein d'une même entreprise.</p>	<p>Description des éléments relevés par les services de l'inspection du travail, le cas échéant dans le cadre d'une enquête contradictoire (en l'absence de situation de danger grave et imminent), permettant d'établir, dans le cas d'espèce, et à la date de la décision, l'existence du risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale du/des jeune(s), justifiant la suspension de son/leur contrat de travail ou de sa/leur convention de stage au sens de l'article L. 4733-8 CT.</p> <p><i>= Description des faits à l'origine des difficultés rencontrées par le(s) jeune(s) dans l'exécution de son/leur(s) contrat(s) de travail/ convention de stage, en précisant en quoi ils apparaissent comme établis ou vraisemblables, sur la base des différents témoignages recueillis par l'inspection du travail ;</i></p> <p><i>= Le cas échéant, description des infractions relevées aux règles du code du travail applicables aux jeunes travailleurs, susceptibles de mettre en péril leur santé /leur sécurité/ leur intégrité physique ou morale.</i></p>
<p>Décision du Direccte d'autorisation de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, à la suite du constat de mesures prises pour mettre fin au risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale auquel le(s) jeune(s) était/étaient exposé(s).</p>	<p>Description des éléments permettant d'établir que les mesures nécessaires et suffisantes ont été prises pour mettre fin au risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale auquel le(s) jeune(s) était/étaient exposé(s).</p>
<p>Décision du Direccte de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage à la suite du constat de la persistance d'un risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale du/des jeune(s).</p>	<p>Description des éléments permettant d'établir la persistance du risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale du/des jeune(s), et la nécessité, au regard de ce risque, de prendre une mesure de refus de reprise d'exécution du contrat de travail/ de la convention de stage, pour préserver la santé (physique et morale) du/des jeune (s).</p> <p>Apporter des précisions permettant d'établir que l'employeur/ l'entreprise d'accueil du jeune, n'a pas pris de mesure permettant de lever ce risque pour le jeune à la suite de la mesure de suspension du contrat de travail/ de la convention de stage.</p>

<p>Mesure d'interdiction adressée à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes, figurant, le cas échéant, dans la décision du Direccte portant refus de reprise d'exécution du contrat de travail/de la convention de stage.</p>	<p>Au regard des différents relevés par les services d'inspection du travail, et sur la base d'une appréciation d'ensemble de la situation, préciser en quoi les conditions d'accueil des jeunes effectivement constatées au sein de l'entreprise sont susceptibles de porter atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale de tout nouveau jeune qui serait amené à y travailler dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une convention de stage.</p> <p>Préciser la durée de la mesure d'interdiction de recruter/d'accueillir de nouveaux jeunes en la justifiant au regard de la situation de l'entreprise et des circonstances de l'espèce.</p>
---	---

4- La formalisation des décisions

A- Décisions en matière de retrait d'affectation et d'autorisation ou de reprise des travaux réglementés

Cf modèles cerfa de décisions en annexe

B- Décisions en matière de suspension et d'autorisation ou de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, assortie, le cas échéant, de la mesure d'interdiction de recruter/d'accueillir de nouveaux jeunes

Cf exemple de décision-type en annexe

5- Les modalités de notification des décisions

A- Modalités de notification des décisions de retrait immédiat et des décisions d'autorisation/refus de reprise des travaux réglementés, à la suite d'une décision de retrait immédiat

Lorsque l'employeur, le chef d'établissement ou leur représentant est présent, la décision lui est remise en main propre contre décharge. A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur ou au chef d'établissement par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Lorsque la décision a été remise directement au représentant de l'employeur ou à celui du chef d'établissement, copie en est adressée à l'employeur ou au chef d'établissement par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai d'un jour franc par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Une copie des décisions prises soit par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, soit par le Direccte est transmise au jeune ou à son représentant légal mais aussi à l'établissement où est inscrit ce jeune.

B- Modalités de notification des décisions en matière de suspension et d'autorisation ou de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage

Envoi des décisions par LRAR de la Direccte

6- Voies de recours

A- Décisions de retrait d'affectation et d'autorisation ou de refus de reprise des travaux réglementés

La décision peut faire l'objet d'un recours contentieux dans un délai de 2 mois devant le tribunal administratif.

L'employeur peut saisir ce même tribunal administratif qui statue en référé (article L. 4733-6 du code du travail).

B- Décisions de suspension et d'autorisation ou de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage

Voies de recours : recours hiérarchique (auprès de la ministre du travail- DGT- BUREAU CT1) ou recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent, dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision.

En cas de recours hiérarchique, le silence de l'administration dans le délai de 2 mois à compter de l'accusé-réception du recours vaut décision implicite de rejet.

FICHE 4 – LES EFFETS / INCIDENCES POUR LES JEUNES DES DÉCISIONS RENDUES PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL

1- Sur le contrat de travail

Décisions de retrait immédiat prises par l'agent de contrôle de l'inspection du travail

La décision de retrait de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des travailleurs concernés.

Rappel : Le jeune peut être affecté à d'autres travaux dès lors qu'ils sont compatibles avec son âge et en lien avec la formation professionnelle suivie.

Décisions de suspension et d'autorisation ou de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage prises par le Direccte

Durant la période de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage, l'employeur doit continuer à verser la rémunération du jeune jusqu'à ce que le Direccte se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat ou de la convention de stage.

Le maintien de la rémunération est donc de droit sans que l'intéressé ait à démontrer que l'employeur a commis une quelconque faute ou négligence.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où l'autorité administrative compétente refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le jeune a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat de travail ou la convention de stage s'était poursuivi jusqu'à son terme.

En cas de recrutement du jeune sous contrat à durée indéterminée, l'employeur lui verse les sommes dont il aurait été redevable si le contrat de travail s'était poursuivi jusqu'au terme de la formation professionnelle suivie.

Ces sommes ne constituent pas un salaire mais présente un caractère indemnitaire et doivent être versés lors de la rupture.

L'exercice d'un recours hiérarchique ou contentieux contre les décisions du Direccte concernant la suspension ou la reprise de l'exécution du contrat n'a pas d'effet suspensif sur le versement de la rémunération ou de l'indemnisation.

La rupture du contrat de travail ou de la convention de stage ne fait pas obstacle à la saisine du conseil des prud'hommes par le jeune en vue d'obtenir la réparation du préjudice subi.

2- Sur le suivi de la formation professionnelle

Si le jeune ne doit plus se rendre dans l'entreprise à compter de la date de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage, il a, en revanche, l'obligation de poursuivre sa formation.

Il bénéficiera de l'aide de son établissement de formation dans la recherche d'un nouvel employeur.

FICHE 5 – INFORMATIONS

Les procédures de retrait et de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage sont mises en œuvre pour préserver la santé et la sécurité du jeune.

Tout en réaffirmant la nécessaire intervention de l'inspection du travail dans ces situations, il est également important de favoriser les solutions qui permettent une continuité de la formation.

Il apparaît ainsi pertinent d'informer le plus en amont possible de la procédure les acteurs susceptibles de rechercher ces solutions de continuité. Le décret prévoit donc la transmission d'une copie des décisions prises soit par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, soit par le Direccte au jeune ou à son représentant légal mais aussi à l'établissement où est inscrit l'intéressé.

Cette information dès le lancement de la procédure permettra :

- d'informer l'établissement de l'existence de difficultés pour l'accueil de jeunes dans cette entreprise ;
- de s'assurer, en cas de changement de poste du jeune à la suite d'une décision de retrait ou de suspension, que le nouveau poste occupé est bien en lien pédagogique avec la formation suivie ;
- d'enclencher le plus rapidement possible, une recherche de solution en cas d'impossibilité de réaffecter le jeune en toute sécurité dans cette entreprise.

1- Les décisions concernées

- Les décisions de retrait des jeunes de l'IT ;
- Les décisions d'autorisation ou de refus de reprise des travaux de l'IT ;
- Les décisions de suspension du contrat ou de la convention de stage du Direccte ;
- Les décisions de reprise ou de refus de reprise du contrat ou de la convention de stage du Direccte.

2- Parties concernées

Il est prévu une mesure d'information systématique du jeune, de son représentant légal et de l'établissement où il est inscrit.

Pour mémoire, les établissements pouvant accueillir de jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés sont les suivants :

- établissements publics ou privés d'enseignement général, technologique et professionnel, y compris agricoles. Rentrent dans ce champ les lycées professionnels /technologiques /agricoles ainsi que les établissements dispensant des formations d'enseignement supérieur qui accueillent des étudiants mineurs ;
- centre de formation d'apprentis ;
- organisme de formation professionnelle ;
- établissement social/médico-social ;
- établissement de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- établissement du service d'aide par le travail.

3- Modalités de transmission

La transmission de ces copies n'est assortie d'aucun délai.

Il convient de transmettre concomitamment à la notification de la décision à l'employeur une copie de cette décision aux parties concernées.

En tout état de cause, il est rappelé ici le caractère d'urgence de l'ensemble des procédures relatives aux retraits de jeunes ou à la suspension des contrats ou des conventions de stage.

FICHE 6 – SANCTIONS

Deux types d'infractions peuvent être sanctionnés au titre du travail des jeunes.

D'une part, l'affectation à des travaux interdits ou l'affectation à des travaux réglementés en méconnaissance des règles prévues par le code du travail en la matière et, d'autre part, le non-respect de la décision de l'agent de contrôle ayant retiré un jeune travailleur de l'une de ces deux situations.

Pour chacun de ces manquements, il existe une sanction pénale et la possibilité de prononcer une amende administrative.

1- Infractions aux règles du code du travail concernant le travail des jeunes en matière de travaux réglementés et de travaux interdits

Manquement	Sanction	NATINF
<p>L. 4153-8 : Interdiction d'affecter un jeune travailleur à des travaux interdits</p>	<p>- Pénal</p> <p>R. 4743-3 : Contravention de 5^{ème} classe</p> <p>- Amende administrative</p> <p>L. 4753-2 : Amende au plus égale à 2 000 euros par travailleur concerné</p>	<p>26717 – Emploi d'un jeune travailleur de moins de 18 ans à des travaux interdits</p> <p>(26721 – Récidive)</p>
<p>L. 4153-9 : Interdiction d'affecter un jeune travailleur à des travaux réglementés sans respect des conditions déterminées par voie réglementaire</p>	<p>- Pénal</p> <p>R. 4743-4 : Contravention de 5^{ème} classe</p> <p>- Amende administrative</p> <p>L. 4753-2 : Amende au plus égale à 2 000 euros par travailleur concerné</p>	<p>26719 – Emploi sans déclaration préalable d'un jeune travailleur de moins de 18 ans à des travaux réglementés</p> <p>(26723 – Récidive)</p>

L'employeur peut en outre être condamné à une peine complémentaire au titre de l'article L. 4743-1.

En cas d'infraction aux dispositions relatives au travail des jeunes, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par la juridiction, ainsi que, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du département.

2- Infractions en cas de non-respect de la décision de retrait immédiat, ou de refus de reprise des travaux réglementés prononcée par l'agent de contrôle

Non-respect de la décision de l'inspection du travail de retrait d'un jeune affecté à des travaux interdits ou réglementés (L. 4733-2 et L. 4733-3)

- Pénal

L. 4743-3 : Peine d'emprisonnement d'un an et amende de 3 750 €

- Amende administrative

L. 4753-1 : Amende au plus égale à 10 000 euros par travailleur concerné

NATINF

31640 – Refus de retirer immédiatement un jeune travailleur de moins de 18 ans de son affectation à un travail interdit (31642 – Récidive)

31641 - Refus de retirer immédiatement un jeune travailleur de moins de 18 ans de son affectation à un travail réglementé l'exposant à un danger grave et imminent (31643 – Récidive)

3- Articulation pénal/ administratif

Pour les manquements qui peuvent faire à la fois l'objet d'une sanction pénale ou d'une sanction administrative, l'articulation entre ces deux modes de sanction est définie par l'article L. 8113-7 4ème alinéa.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail devra déterminer s'il choisit, en matière de sanction, la voie pénale ou la voie administrative.

4- Sanctions prévues par le code de l'éducation, applicables aux entreprises accueillant des jeunes de moins de 18 ans comme stagiaires

Amende de 2 000 euros par stagiaire en cas de constat de manquement aux règles de l'article L. 124-14 du code de l'éducation, et notamment si l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que sont confiées au stagiaire des « tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité » (cf. article L. 124-17 du code de l'éducation).

Cette sanction peut être prononcée par les services tant pour les procédures de retrait que celles de suspension.

**FICHE 7 – MODÈLES TYPES DE DECISION DE SUSPENSION/REPRISE/REFUS DE
REPRISE D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE LA CONVENTION DE
STAGE**

1- Modèle de décision de suspension de contrat de travail/ de la convention de stage

« Vu les articles L. 4733-7 et R. 4733-12 du code du travail,

Vu le contrat de travail/la convention de stage conclu(e) leentre M.et M.,

Vu la proposition de l'inspecteur (*contrôleur*) du travail de suspendre le contrat d'apprentissage susvisé ;dans son rapport du/.../.....

Considérant...[*reprendre ici les éléments de fait et de droit qui motivent la décision, à partir des éléments réunis au cours de l'enquête contradictoire*],

Considérant, au vu de ces éléments, la caractérisation d'un risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique et morale de M.au sens de l'article L. 4733-8 du code du travail.

Décide :

Article 1er

Le contrat de travail/la convention de stage conclu entre M. Et M. est suspendu(e).

Le DIRECCTE »

Voies de recours : Dans le délai de deux mois à compter de sa notification, la présente décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre du travail (Direction générale du travail – **Bureau CT1 de la politique et des acteurs de la prévention** - 39-43 Quai André Citroën – 75902 Paris Cédex 15) ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

2- Modèle de décision relative à la reprise d'exécution du contrat de travail/de la convention de stage

« Vu les articles L. 4733-8 et L. 4733-9 du code du travail,

Vu le contrat/la convention de stage conclu(e) entre M. et M. ,

Vu la décision en date du.../.../.....par laquelle le DIRECCTE a suspendu le contrat de travail/la convention de stage susvisé(e).

Considérant[*reprendre ici les éléments de fait et de droit qui motivent la décision, à partir des éléments réunis au cours de l'enquête contradictoire*],

Considérant, au vu de ces éléments et des mesures prises par M..... son employeur, que le/la jeune M.....n'est plus exposé(e) au sein de l'entrepriseà un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et morale au sens de l'article L. 4733-8 du code du travail.

Décide :

Article 1er

La reprise de l'exécution du contrat de travail/de la convention de stage susvisé(e) est autorisée.

Le DIRECCTE »

Voies de recours : Dans le délai de deux mois à compter de sa notification, la présente décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre du travail (Direction générale du travail – Bureau CT1 de la politique et des acteurs de la prévention - 39-43 Quai André Citroën – 75902 Paris Cédex 15) ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

3- Modèle de décision de refus de reprise d'exécution du contrat de travail/de la convention de stage, assortie le cas échéant d'une mesure d'interdiction de recruter /d'accueillir de nouveaux jeunes

« Vu les articles L. 4733-8, L. 4733-9, L. 4733-10, L. 4733-11, R. 4733-13 et R. 4733-14 du code du travail,

Vu le contrat/la convention de stage conclu(e) entre M. et M. ,

Vu la décision en date du...par laquelle le DIRECCTE a suspendu le contrat de travail/la convention de stage susvisé.

Considérant[**reprendre ici les éléments de fait et de droit qui motivent la décision, à partir des éléments réunis au cours de l'enquête contradictoire**],

Considérant, au vu de ces éléments, la persistance d'un risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité, l'intégrité physique et morale de M. au sens de l'article L. 4733-8 du code du travail.

Décide :

Article 1er

La reprise de l'exécution du contrat de travail/de la convention de stage susvisé(e) est refusée

[Article 2]

[le cas échéant, lorsque les circonstances de l'espèce le justifient]

Le recrutement/l'accueil de nouveaux jeunes âgés de moins de 18 ans, travailleurs, stagiaires, est refusé pour une durée de à compter de la date de la notification de la présente décision.

Le DIRECCTE »

Voies de recours : Dans le délai de deux mois à compter de sa notification, la présente décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre du travail (Direction générale du travail – Bureau CT1 de la politique et des acteurs de la prévention - 39-43 Quai André Citroën – 75902 Paris Cédex 15) ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

FICHE 8 – TABLEAU PRÉSENTANT LES MODALITES DE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

	Règles de droit commun applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans issues de la réforme de la médecine du travail (art.102 de la loi n° 2018-1088 du 8 août 2016)	Règles spécifiques pour la visite d'information et de prévention (VIP) des apprentis de moins de 18 ans ³ lors de leur embauche dans le cadre de l'expérimentation prévue par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (art. 11 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018)
Affectation à des travaux non répertoriés comme des travaux réglementés/ postes à risque	<p>Suivi individuel adapté (R. 4624-18)</p> <ul style="list-style-type: none"> - VIP par l'un des professionnel de santé listés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 (i.e, médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, ou infirmier) préalablement à l'affectation du jeune travailleur sur son poste ; - Périodicité : tous les trois ans maximum ; <p>À l'issue de la VIP, remise au jeune d'une attestation de suivi correspondant au modèle défini par l'arrêté du ministre du travail du 16 octobre 2017.</p>	<p>VIP « médecin de ville » sous certaines conditions</p> <p>Du 30/04/2019 au 31/12/2021, lors de l'embauche de l'apprenti, la VIP peut être réalisée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire en cas d'indisponibilité du service de santé au travail (cf. décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 + instruction qui sera publiée avant le 30 juin 2019). NB : Cette VIP doit être réalisée préalablement à l'affectation de l'apprenti sur son poste (conformément aux règles de droit commun pour les moins de 18 ans - R. 4624-18).</p> <p>À l'issue de la VIP « médecin de ville », remise au jeune d'une attestation spécifique de suivi correspondant au modèle défini par l'arrêté du ministre du travail du 24 avril 2019. Une copie de ce document est transmise au service de santé au travail, seul compétent pour le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti.</p>
Affectation à des travaux réglementés/ postes à risque	<p>Règles générales sur suivi individuel renforcé (R. 4153-40 dernier alinéa et R.4624-23, II) + règles particulières liées aux travaux réglementés (R. 4153-40, 5°) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avant l'affectation sur le poste de travail : examen médical d'aptitude à l'embauche par un médecin du travail (avec périodicité de 4 ans maximum) ; - Avant l'affectation aux travaux réglementés : visite auprès d'un médecin du travail (pour les salariés) ou par le médecin chargé du suivi médical des élèves, donnant lieu à la délivrance d'un avis médical d'aptitude aux travaux règlementés, à renouveler chaque année. 	<p>Hors champ de l'expérimentation, qui ne concerne pas les apprentis affectés à des travaux réglementés /postes à risques => application des règles du droit commun (cf. colonne de gauche)</p>

³ Au vu des publics visés par la présente instruction, il n'est ici question que des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, et donc des apprentis de moins de 18 ans. Il convient toutefois de rappeler que l'expérimentation prévue par l'article 11 de la loi n° 2018-771 vise tant les apprentis mineurs que majeurs.

FICHE 9 – PAS À PAS WIKI'T

RETRAIT DES JEUNES DES TRAVAUX INTERDITS OU RÉGLEMENTÉS

Procédures d'urgences et mesures concernant les jeunes âgés de moins de dix-huit ans 1 - RETRAIT D'AFFECTATION À UN OU PLUSIEURS TRAVAUX INTERDITS : R. 4733-2 À R. 4733-4



[Modèle de suite à intervention de type: « Notification d'une décision retrait-jeunes-travaux interdits »](#)

Procédures d'urgences et mesures concernant les jeunes âgés de moins de dix-huit ans 2 – RETRAIT D'AFFECTATION À UN OU PLUSIEURS TRAVAUX RÉGLEMENTÉS

Phase 1 – Constat du DGI, retrait du jeune et information de l'employeur : R. 4733-5 à R. 4733-7



[Modèle de suite à intervention de type: « Notification d'une décision travaux réglementés-retrait-jeunes »](#)

Procédures d'urgences et mesures concernant les jeunes âgés de moins de dix-huit ans

2 – RETRAIT D'AFFECTATION À UN OU PLUSIEURS TRAVAUX RÉGLEMENTÉS

Phase 2 – Autorisation ou refus de reprise des travaux : R. 4755-8 à R. 4755-11 **à SEUL DOSSIER D'AFFAIRE DANS VISI7**



Modèle de suite à l'intervention : « Notification d'une décision d'AUTORISATION-reprise de travaux réglementés »

Modèle de suite à l'intervention : Notification d'une décision de REFUS-reprise de travaux réglementés