

## // le dossier pratique

# Peut-on affecter des mineurs à des travaux dangereux ?

## Dérogation temporaire et dérogations permanentes individuelles

Un mineur ne peut en principe être affecté à des travaux dangereux.

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

Les jeunes qualifiés ou habilités, en formation professionnelle ou non, peuvent aussi accomplir certains travaux réglementés.

À quelles conditions, les mineurs peuvent-ils effectuer de tels travaux ? Quelles sont les sanctions encourues par les employeurs ne respectant pas la réglementation en la matière ?

Le point dans ce dossier pratique.

### 1 Dérogation temporaire pour les mineurs en formation professionnelle

#### POUR QUELS JEUNES ?

#### Jeunes d'au moins 15 ans en formation professionnelle initiale ou continue

L'employeur peut affecter des mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle initiale ou continue à certains travaux dangereux qui leur sont en principe interdits (*v. ci-après la liste de ces travaux*) pour une durée limitée à **trois ans** (*C. trav., art. R. 4153-40*) et sous réserve d'établir une déclaration de dérogation à l'inspection du travail (*v. ci-après « Selon quelles formalités ? »*). Sont concernés :

- les **apprentis** et les titulaires d'un **contrat de professionnalisation** ;
- les **stagiaires** de la formation professionnelle ;
- les **élèves et étudiants** préparant un diplôme professionnel ou technologique ;
- les **jeunes** accueillis dans certains **établissements sociaux et médico-sociaux**.

Il s'agit des établissements ou services d'enseignement pour mineurs ou jeunes adultes handicapés, des établissements et services d'aide par le travail, des centres de pré-orientation, des centres d'éducation et de rééducation professionnelle, des établissements ou services à caractère expérimental, des établissements ou ser-

vices gérés, conventionnés ou habilités par les services de protection judiciaire de la jeunesse (*C. trav., art. L. 4153-9 et R. 4153-39*).

#### Situation spécifique des élèves relevant de l'Éducation nationale

Pour les élèves relevant de l'Éducation nationale, 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, précise l'administration du travail. Il s'agit de celles visant à l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, d'une mention complémentaire, du baccalauréat technologique, du brevet des métiers d'art, du brevet de technicien et de celui de technicien supérieur.

Pour les élèves ne préparant pas un diplôme professionnel ou technologique, l'accès aux travaux réglementés est proscrit à la fois dans l'établissement scolaire et au cours des visites d'information, des séquences d'observation et des stages d'initiation ou des stages d'application qu'ils pourraient être amenés à effectuer (*Instr. intermin. n° DGT/CT1/DGEFP/DPJF/DGESCO/DGCS/DGER/DAFSL/2016/273, 7 sept. 2016*).

#### POUR QUELS TRAVAUX ?

En principe, l'employeur ne peut pas affecter de mineurs à certaines catégories de travaux exposant ces derniers à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (*C. trav., art. L. 4153-8*). Toutefois, l'ar-

ticle L. 4153-9 du Code du travail admet une dérogation à l'égard des mineurs pour l'exécution de certains travaux, dits « réglementés », après déclaration à l'inspection du travail. Il s'agit :

- des travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à de certains **agents chimiques dangereux** définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail, sauf exception (*C. trav., art. D. 4153-17*);

- des opérations susceptibles de générer une exposition à des niveaux d'empoussièrement de **fibres d'amiante de niveau 1**, telles que défini à l'article R. 4412-98 du Code du travail (*C. trav., art. D. 4153-18*). Rappelons que le Conseil d'État a annulé les dispositions du II de l'article D. 4153-18 telles que prévues par le décret n°2013-915 du 11 octobre 2013 qui prévoyait que la dérogation pouvait également s'appliquer aux opérations susceptibles de générer une exposition de niveau 2 (*CE, 18 déc. 2015, n° 373968*);

- des travaux exposant aux **rayonnements ionisants** requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R. 4451-57 du Code du travail, mais uniquement pour les jeunes âgés d'au moins 16 ans. Les jeunes concernés sont classés en catégorie B au sens de l'article R. 4451-57 et, en situation d'urgence radiologique, ne peuvent être affectés à l'un des groupes définis à l'article R. 4451-99 du Code du travail (*C. trav., art. D. 4153-21*);

- des 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 du Code du travail (*C. trav., art. D. 4153-22*);

- des interventions en **milieu hyperbare**, au sens de l'article R. 4461-1 du Code du travail, autres que celles relevant de la classe 0 (*C. trav., art. D. 4153-23*);

- de la conduite d'**équipements de travail mobiles automoteurs** et d'équipements de travail servant au **levage** (*C. trav., art. D. 4153-27*);

- des travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien des **machines** mentionnées à l'article R. 4313-78 du Code du travail (scies circulaires, machines à scier, etc.) ou des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (*C. trav., art. D. 4153-28*);

- des **travaux de maintenance** qui ne peuvent pas être effectués à l'**arrêt**, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause (*C. trav., art. D. 4153-29*);

- des **travaux temporaires en hauteur** (*sur ce point, v. l'encadré « Les conditions pour affecter un mineur à certains travaux temporaires en hauteur »*; *C. trav., art. D. 4153-30*);

- du **montage** et démontage d'**échafaudage** (*C. trav., art. D. 4153-31*);

- des travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des **appareils à pression** soumis à suivi en service, en application de l'article L. 557-28 du Code de l'environnement (*C. trav., art. D. 4153-33*);

- de la visite, l'**entretien** et le nettoyage de l'intérieur des **cuves, citernes, bassins, et réservoirs** et les travaux impliquant des opérations dans un **lieu confiné** notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries (*C. trav., art. D. 4153-34*);

- des travaux de **coulée de verre** ou de **métaux en fusion**, pour la présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux (*C. trav., art. D. 4153-35*).

## QUELLES INFORMATIONS À FOURNIR EN CAS DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

À compter de l'affectation de chaque **jeune en formation professionnelle** aux travaux réglementés, certaines informations doivent être tenues à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Il s'agit (*C. trav., art. R. 4153-45*) :

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

Dans la rubrique « Santé et sécurité au travail », le ministère du Travail fournit un modèle de formulaire recensant ces informations. (<https://travail-emploi.gouv.fr/la-protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>). Leur mise à disposition auprès de l'administration, sous quelque forme que ce soit, constitue une **condition** pour procéder à l'affectation du jeune aux travaux réglementés, lesquelles doivent donc être réunies avant ladite affectation (*Instr. intermin. n° DGT/CT1/DGEFP/DPJJ/DGESCO/DGCS/DGER/DAFSL/2016/273, 7 sept. 2016*).

Rappelons en outre que le **document unique d'évaluation des risques** professionnels doit pouvoir être fourni à l'inspecteur du travail en cas de contrôle (*C. trav., art. R. 4121-4*). Idem pour les documents justifiant de l'**évaluation des risques préalable** au dépôt de la déclaration (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

## À QUELLES CONDITIONS ?

La **déclaration de dérogation** que l'employeur doit adresser à l'inspection du travail pour pouvoir affecter un mineur en formation professionnelle à des travaux réglementés (*v. ci-après « Selon quelles formalités ? »*) ne sera considérée comme **valide qu'à la condition** qu'il respecte un certain nombre de **prescriptions** réglementaires prévues à l'article R. 4153-40 du Code du travail (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

### ► Évaluer les risques professionnels avant le dépôt de la déclaration

Avant de transmettre à l'administration sa déclaration de dérogation, l'employeur doit avoir procédé à l'évaluation des **risques professionnels** auxquels sont **exposés** les **jeunes** et liés à leur travail, prévue aux articles L. 4121-3 et suivants du Code du travail. Cette évaluation doit donc prendre en compte la **vulnérabilité spécifique** des jeunes compte tenu de leur âge, de leur niveau de formation, de leur absence de connaissance du milieu de travail. Elle permet de cibler les risques spécifiques et de prévoir des **actions de prévention** adaptées (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

Une fois cette évaluation faite, l'employeur doit avoir mis en œuvre des actions de prévention des risques professionnels nécessaires (*C. trav., art. R. 4153-40, 1° et 2°*).

**À NOTER** Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (*C. trav., art. R. 4121-1*).



## ■ Respecter des règles en matière de santé et sécurité avant l'affectation du mineur

### Obtenir la délivrance d'un avis médical d'aptitude

Avant toute affectation d'un mineur en formation professionnelle à des travaux réglementés, l'employeur doit avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude, et cela pour **chaque jeune** qu'il accueille (*C. trav., art. R. 4153-40, 5°*).

Cet avis médical est **délivré chaque année** par le **médecin chargé du suivi individuel** de l'état de santé des jeunes en formation professionnelle.

Il en est ainsi pour :

- les apprentis et les jeunes en contrat de professionnalisation, du médecin du travail chargé du suivi des salariés de l'entreprise ;
- les stagiaires de la formation professionnelle ou les jeunes accueillis dans des établissements médico-sociaux, du médecin chargé de leur suivi médical ;
- les jeunes relevant des établissements de l'Éducation nationale, du médecin employé par le ministère de l'Éducation nationale chargé de leur suivi médical (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

L'avis rendu par un médecin traitant ne peut donc pas être pris en compte au titre de cet avis médical nécessaire à l'affectation des jeunes à des travaux réglementés. Précisions que tout jeune qui est affecté à des travaux réglementés bénéficie du **suivi individuel renforcé** de son état de santé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-28 du Code du travail (*C. trav., art. R. 4153-40*).

### Informier et former les jeunes sur la sécurité

L'employeur doit également, dans le cadre de son obligation générale d'information et de formation à la sécurité prévue à l'article L. 4141-1 et suivants du Code du travail, avoir **informé** le mineur en formation professionnelle sur les **risques** pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier, et lui avoir dispensé la formation à la sécurité (*C. trav., art. R. 4153-40, 3°*). Cette **formation** à la **sécurité** doit préserver les jeunes mineurs d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En effet, selon l'instruction interministérielle précitée du 7 septembre 2016, « leur information sur les risques qu'ils encourent pour leur santé et sécurité doit leur permettre d'appréhender les mesures appropriées à mettre en œuvre pour se préserver eux-mêmes ainsi que les autres salariés ». Le jeune en formation professionnelle doit avoir été formé sur la sécurité dans **chacun des lieux de formation**, afin de tenir compte des spécificités liées à l'environnement de travail et aux équipements de travail existants.

Si l'employeur souhaite affecter un mineur en formation professionnelle à de **nouveaux travaux** réglementés, celui-ci doit avoir reçu au préalable une **formation supplémentaire**.

Ces formations doivent être adaptées à l'âge du jeune, à son niveau de formation et à son expérience professionnelle.

La **preuve** de l'accomplissement de ces formations à la sécurité doit pouvoir être produite lors des contrôles effectués par l'administration (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

## ■ Encadrer le mineur tout au long de son affectation

L'employeur doit assurer l'encadrement des jeunes mineurs en formation professionnelle par une **personne compétente** durant l'exécution des travaux (*C. trav., art. R. 4153-40, 4°*).

Cette personne encadrante doit être en mesure de s'assurer de l'**exécution correcte** des **travaux** dans des conditions garantissant la **sécurité** et d'intervenir auprès du jeune le cas échéant. Elle doit être compétente pour assurer le suivi de la formation professionnelle et la sécurité du jeune et disposer des moyens nécessaires pour le faire (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

## SELON QUELLES FORMALITÉS ?

L'employeur souhaitant affecter un mineur en formation professionnelle à des travaux réglementés doit procéder à une **déclaration de dérogation** auprès de l'**inspection du travail**.

### ► Qui doit déclarer ?

La déclaration doit être effectuée par l'**employeur** et par le **chef d'établissement** (*C. trav., art. R. 4153-41*), chacun en ce qui le concerne.

**À NOTER** Le chef d'établissement s'assurera, lors de la signature de la convention de stage, que l'employeur qui accueille des élèves, des étudiants ou des jeunes en stage a mentionné sur ladite convention qu'il a effectivement procédé à la déclaration de dérogation (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

### ► Quel est le contenu de la déclaration ?

#### Des informations diversifiées et techniques...

La déclaration de dérogation doit préciser plusieurs informations :

- le **secteur** d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les **formations** professionnelles assurées ;
- les différents **lieux de formation** connus ;
- les **travaux réglementés** nécessaires à la formation professionnelle des jeunes mineurs et sur lesquels porte la déclaration de dérogation ainsi que, le cas échéant, les **machines** dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer des travaux et, en cas d'exécution de **travaux de maintenance** qui ne peuvent être effectués à l'arrêt, les travaux en cause et les **équipements** de travail. Précisons que ne doit être renseigné que le type de machines. La marque, le numéro de la machine et sa date de fabrication et de mise en service ne sont pas exigés par l'administration ;
- la qualité ou la fonction de la ou des **personnes** compétentes **chargées d'encadrer** les jeunes pendant l'exécution des travaux (*C. trav., art. R. 4153-41*).

**À NOTER** Un formulaire de déclaration de dérogation ainsi qu'une notice explicative qui aide à le renseigner sont téléchargeables sous la page « Jeune de 15 à moins de 18 ans en entreprise : travaux interdits et travaux réglementés » du site [service-public.fr](https://www.service-public.fr) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>). En plus de ce formulaire générique, des formulaires spécifiques ont été élaborés pour les filières automobile, commerce, métiers du bois et l'ensemble des filières de l'agriculture notamment (<https://paca.dreets.gouv.fr/Derogations-pour-les-travaux-interdits-aux-jeunes-mineurs>).

#### ... à actualiser en cas de modification

En cas de **modification** des informations relatives au **secteur** d'activité de l'entreprise, aux **formations** professionnelles assurées ou aux **travaux** dangereux et **machines** utilisées, l'employeur doit **actualiser** la déclaration de dérogation et la communiquer à l'inspecteur du travail dans un délai de **huit jours** à compter des changements intervenus (*C. trav., art. R. 4153-42*). Selon l'administration, « le respect de ce délai est fonamen-



tal pour permettre à l'inspecteur ou au contrôleur du travail de procéder éventuellement à un contrôle compte tenu des modifications importantes des éléments de la déclaration de dérogation initiale » (*Instr. intermin.*, 7 sept. 2016 précitée).

En revanche, en cas de modification des informations relatives aux lieux de formation ou aux personnes chargées d'encadrer les jeunes, l'employeur doit simplement les tenir à disposition de l'administration (*C. trav.*, art. R. 4153-43).

#### ► Quand effectuer cette déclaration ?

Cette déclaration de dérogation doit être adressée à l'inspection du travail **avant l'affectation** des jeunes en formation professionnelle aux travaux dangereux (*C. trav.*, art. R. 4153-41).

Elle doit être **renouvelée tous les trois ans** (*C. trav.*, art. R. 4153-44), selon les mêmes conditions et éléments à fournir à l'inspection du travail (*Instr. intermin.*, 7 sept. 2016 précitée).

#### ► Comment l'envoyer ?

La **déclaration de dérogation** doit être envoyée à l'inspection du travail **par tout moyen conférant date certaine** (*C. trav.*, art. R. 4153-41). Il en va de même

s'agissant de l'**actualisation** des informations relatives au secteur d'activité de l'entreprise, aux formations assurées ou aux travaux dangereux et machines utilisées (*C. trav.*, art. R. 4153-42).

L'employeur est donc libre d'effectuer son envoi par lettre recommandée avec accusé réception ou par e-mail avec accusé de réception.

## 2 Dérogations individuelles permanentes pour certains mineurs et certains travaux

### POUR QUELS JEUNES ET POUR QUELS TRAVAUX ?

Les jeunes travailleurs âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans peuvent être affectés de manière permanente à certains travaux dangereux, **sans nécessité de formalisation** auprès de l'administration mais sous réserve de respecter certaines conditions, lorsqu'ils sont :

- **titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel** et affectés à des travaux réglementés (*C. trav.*, art. R. 4153-49);
- habilités à exécuter des opérations sur des **installations électriques** ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations (*C. trav.*, art. R. 4153-50);
- affectés à la **conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs** et d'équipements de travail servant au **levage** (*C. trav.*, art. R. 4153-51);
- affectés à des travaux comportant des **manutentions manuelles** excédant 20 % de leurs poids (*C. trav.*, art. R. 4153-52).

### À QUELLES CONDITIONS ?

#### ► Aptitude médicale constatée

L'employeur doit avoir obtenu la délivrance d'un **avis médical d'aptitude** s'il souhaite affecter un jeune travailleur :

- titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel à des travaux réglementés (*C. trav.*, art. R. 4153-49);
- à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage (*Instr. intermin.*, 7 sept. 2016 précitée);
- à des travaux comportant des manutentions manuelles excédant 20 % de son poids (*C. trav.*, art. R. 4153-52).

#### ► Conditions spécifiques à certains travaux

Des jeunes travailleurs **titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel** ne peuvent être affectés à des **travaux réglementés** que dans la mesure où ces travaux **correspondent** à l'**activité professionnelle** qu'ils exercent (*C. trav.*, art. R. 4153-49).

Également, l'employeur ne peut affecter un travailleur mineur habilité à exécuter des opérations sur les **installations électriques** ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations que dans les **limites** fixées par cette **habilitation** (*C. trav.*, art. R. 4153-50).

Enfin, des jeunes travailleurs peuvent être affectés à la conduite d'**équipements de travail mobiles automoteurs** et d'équipements de travail servant au **levage**,

### LES CONDITIONS POUR AFFECTER UN MINEUR À CERTAINS TRAVAUX TEMPORAIRES EN HAUTEUR

Lorsque la prévention du risque de chute en hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective, un **mineur en formation professionnelle** peut être affecté à des travaux temporaires en hauteur dans deux cas (*C. trav.*, art. D. 4153-30) :

- comme les autres mineurs, pour l'**utilisation d'échelles, d'escabeaux** et de **marchepieds**, en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant leur protection collective ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif;

- pour les **travaux nécessitant** l'utilisation d'**équipements de protection individuelle**.

Dans ce dernier cas, l'employeur est soumis à plusieurs **obligations** (*Instr. intermin.* n° DGT/GT1/DGEFP/DPJJ/DGESCO/DGCS/DGER/DAFSL/2016/273, 7 sept. 2016) :

- il doit avoir respecté la procédure de **déclaration de dérogation** ainsi que les conditions de sécurité fixées à l'article R. 4323-61 du Code du travail, c'est-à-dire mettre en place un **système d'arrêt de chute** approprié ne permettant pas une chute libre de plus d'un mètre ou limitant dans les mêmes conditions les effets d'une chute de plus grande hauteur, et prévoir la présence d'un autre salarié avec le mineur;

- la déclaration de dérogation adressée à l'administration doit être précédée de la mise en œuvre des **informations et formations** sur l'utilisation de l'équipement de protection individuelle, prévues aux articles R. 4323-104 et R. 4323-106 du Code du travail;

- l'employeur doit avoir élaboré une **consigne d'utilisation** de l'équipement de protection individuelle conformément à l'article R. 4323-105 du Code du travail, c'est-à-dire informant le mineur des risques contre lesquels ledit équipement le protège et de ses conditions d'utilisation, notamment les usages auxquels il est réservé (*C. trav.*, art. R. 4323-104). Il doit encore assurer au jeune une **formation** adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de l'équipement (*C. trav.*, art. R. 4323-106).

sous réserve qu'ils aient été **formés** à cet effet et qu'ils soient titulaires d'une **autorisation de conduite** s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à l'obtention d'une telle autorisation (*C. trav., art. R. 4153-51*).

## SELON QUELLES FORMALITÉS ?

Les travailleurs mineurs bénéficient de dérogations individuelles permanentes constituant des **autorisations de droit** lorsque les conditions réglementaires sont réunies.

Ainsi, contrairement au cas des mineurs en formation professionnelle, **aucune formalisation** auprès de l'inspection du travail n'est requise pour affecter des jeunes travailleurs aux travaux réglementés concernés (*Instr. intermin., 7 sept. 2016 précitée*).

## 3 Quelles sont les sanctions encourues par les employeurs en cas de non-respect de ces dispositions ?

### SANCTIONS PÉNALES

L'employeur qui affecte un mineur à des travaux réglementés en méconnaissance des prescriptions réglementaires encourt l'**amende** prévue pour les **contraventions de cinquième classe**, s'élevant à **1 500 € pour une personne physique et à 7 500 € pour une personne morale**.

En cas de récidive dans un délai d'un an, l'amende peut être portée à 3 000 € pour une personne physique et 15 000 € pour une personne morale (*C. trav., art. R. 4743-4; C. pén., art. 131-13, 5°, 131-38, 132-11 et 132-15*).

### SANCTIONS ADMINISTRATIVES

#### ■ Amende due pour non-respect de la réglementation

L'employeur qui affecte un mineur à un travail interdit ou réglementé en méconnaissance des conditions légales et réglementaires peut être sanctionné par une **amende administrative de 2 000 €** par travailleur concerné (*C. trav., art. L. 4753-2*).

#### ■ Procédures de retrait, de suspension ou de rupture du contrat de travail

L'entreprise peut aussi être sanctionnée par l'administration par le **retrait immédiat** du mineur, ainsi que par la **suspension**, voire la **rupture**, du **contrat de travail** ou de la convention de stage.

En cas décision de retrait d'affectation, de refus ou d'autorisation de reprise des travaux réglementés, ou de suspension ou de refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, une copie doit systématiquement être transmise par l'agent de contrôle, sans délai, au mineur, à son représentant légal et, le cas échéant, au chef d'établissement (*C. trav., art. L. 4733-12 et R. 4733-15*).

### Retrait immédiat du mineur

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut décider du **retrait immédiat** du **jeune** de moins de 18 ans qui effectue des **travaux interdits** aux mineurs ou des **travaux réglementés** l'exposant à un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé.

#### > Retrait d'affectation à des travaux réglementés

##### • Décision de l'inspection du travail

Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que, par l'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés prévus à l'article L. 4153-9 du Code du travail, un travailleur âgé de moins de 18 ans est placé dans une situation l'exposant à un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, il procède à son **retrait immédiat** (*C. trav., art. L. 4733-3*).

Pour ce faire, il précise les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent dans sa décision de retrait écrite. Cette décision est d'application immédiate (*C. trav., art. R. 4733-5*).

##### • Transmission de la décision à l'employeur et au chef d'établissement

La décision de l'agent de contrôle est **remise en main propre contre décharge** lorsque l'employeur, le chef d'établissement ou leur représentant est présent. **À défaut**, elle est **adressée d'urgence** à l'employeur ou au chef d'établissement **par tout moyen** approprié et confirmée au plus tard dans le délai d'un **jour franc** par tout moyen donnant date certaine à sa réception (*C. trav., art. R. 4733-6*).

Lorsque la décision a été remise directement au représentant de l'employeur ou du chef d'établissement, une copie doit en être adressée à l'employeur ou au chef d'établissement par tout moyen dans le délai d'un jour franc (*C. trav., art. R. 4733-7*).

##### • Régularisation de la situation

Lorsque toutes les **mesures** ont été **prises** pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ayant donné lieu à la décision de retrait, l'**employeur** ou le chef d'établissement en **informe** l'agent de contrôle de l'**inspection du travail** par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information (*C. trav., art. L. 4733-5 et R. 4733-8*).

Puis, dans un délai de **deux jours ouvrés** à compter de la date de réception de ces informations, l'agent de contrôle **vérifie** d'urgence le caractère approprié des **mesures prises** (*C. trav., art. L. 4733-5 et R. 4733-9*). Il notifie ensuite sa **décision d'autorisation ou de refus de reprise** des travaux réglementés concernés, dans les mêmes formes et délais que la décision de retrait (*v. ci-avant « Décision de l'inspection du travail » ; C. trav., art. L. 4733-5 et R. 4733-10*).

#### > Retrait d'affectation à des travaux interdits

Lorsque l'agent de contrôle constate qu'un travailleur de moins de 18 ans est affecté à un ou plusieurs travaux interdits prévus à l'article L. 4153-8 du Code de travail, il procède à son **retrait immédiat** (*C. trav., art. L. 4733-2*). Cette décision est écrite et d'application immédiate (*C. trav., art. R. 4733-2*). Elle est transmise à l'employeur et au chef d'établissement dans les mêmes conditions que la décision de retrait d'affectation à des travaux réglementés (*v. ci-avant « Transmission de la décision à l'employeur et au chef d'établissement » ; C. trav., art. R. 4733-3 et R. 4733-4*).



#### **> Conséquences pour le mineur et contestation des décisions de l'agent de contrôle**

Ces décisions de retrait ne peuvent entraîner de préjudice pécuniaire pour le mineur, ni la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage (C. trav., art. L. 4733-4).

Les décisions de l'agent de contrôle de l'inspection du travail peuvent être contestées devant le juge administratif par la voie du référé (C. trav., art. L. 4733-6).

#### **> Sanction en cas de non-respect de la décision de retrait immédiat**

L'employeur qui ne se conforme pas à une décision de retrait immédiat pourra faire l'objet d'une amende administrative d'au plus de 10 000 € par jeune concerné (C. trav., art. L. 4753-1). Le fait de ne pas respecter la décision de retrait peut aussi constituer un délit puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (C. trav., art. L. 4743-3).

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

##### **> Saisine du Dreets par l'inspecteur du travail**

Lorsque l'agent de contrôle constate un **risque sérieux d'atteinte à la santé**, à la **sécurité** ou à l'intégrité physique ou morale du jeune de moins de 18 ans dans l'entreprise, il peut proposer au Dreets de **suspendre l'exécution du contrat de travail** ou de la convention de stage (C. trav., art. L. 4733-8). Il doit au préalable procéder à une **enquête contradictoire** lorsque les circonstances le permettent. Il informe sans délai l'employeur de cette démarche (C. trav., art. R. 4733-12).

En attendant la décision du Dreets, l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage est **suspendue**. Cette suspension n'entraîne pas la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage et la rémunération ou la gratification due au mineur est maintenue par l'employeur (C. trav., art. L. 4733-8).

**À NOTER** Les apprentis ne sont pas concernés par ces dispositions (C. trav., art. R. 4733-11). Le Code du travail prévoyant une procédure d'urgence particulière permettant à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire de contrôle de proposer la suspension du contrat d'apprentissage « en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti » (C. trav., art. L. 6225-4 à L. 6225-6, R. 6225-9 et R. 6225-10).

##### **> Décision du Dreets : fin de la suspension ou rupture du contrat...**

Dans les **15 jours** suivant le constat de l'agent de contrôle, au vu du rapport de ce dernier, le Dreets doit se **prononcer** sur la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage.

En cas de **refus** d'autorisation de la **reprise**, le **contrat de travail** ou la convention de stage est **rompu** à la date de notification du refus aux parties. L'employeur devant alors payer au mineur les sommes qu'il aurait dû percevoir si le contrat ou le stage s'était poursuivi jusqu'à son terme. Si le mineur a été embauché sous CDI, l'employeur doit lui verser les sommes dont il aurait été redevable si le contrat de travail s'était poursuivi jusqu'au terme de la formation professionnelle suivie (C. trav., art. L. 4733-9 et R. 4733-12).

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, l'établissement de formation où est inscrit le mineur est **informé** de cette décision afin de pouvoir prendre les **dispositions nécessaires** pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par l'établissement et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation. Pour un jeune suivant une formation sous statut scolaire, l'établissement d'enseignement prend les dispositions nécessaires pour assurer la continuité de sa formation (C. trav., art. L. 4733-11).

##### **> ... et interdiction temporaire de recruter ou d'accueillir d'autres mineurs**

Le Dreets peut éventuellement accompagner sa décision de refus d'autorisation de la reprise du travail ou du stage, d'une **interdiction** pour l'employeur de **recruter** ou d'**accueillir d'autres mineurs, travailleurs ou stagiaires**, pendant une durée déterminée (C. trav., art. L. 4733-10). L'employeur qui souhaite voir lever cette interdiction doit adresser sa **demande** au Dreets en y joignant toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des jeunes (C. trav., art. R. 4733-13). Le silence gardé par le Dreets dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande de l'employeur vaut rejet de cette demande (C. trav., art. R. 4733-14).

#### **RISQUE DE RECONNAISSANCE D'UNE FAUTE INEXCUSABLE EN CAS D'ACCIDENT**

L'employeur affectant un mineur à des travaux qui lui sont interdits ou réglementés en méconnaissance des prescriptions réglementaires s'expose à voir sa faute **inexcusable** retenue. En effet, dans un tel contexte, un mineur atteint d'une pathologie résultant d'un accident sur son lieu de travail pourrait demander la **reconnaissance du caractère professionnel** de celle-ci et faire valoir la **faute inexcusable** de l'employeur.

Tel a été le cas par exemple d'un travailleur mineur chargé de procéder au dépoussiérage d'un transformateur et brûlé par le courant électrique; alors que les dispositions réglementaires en vigueur lui interdisaient l'accès à tout local ou enceinte dans lequel des machines, transformateurs et appareils électriques de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories sont installés (Cass. soc., 29 oct. 1980, n° 79-11.566). De même, lorsqu'un accident à l'occasion duquel un salarié majeur a été blessé « est imputable à l'inobservation des priorités qui devaient être respectées entre les grues en fonctionnement », et que « la mise en œuvre simultanée de différentes opérations de levage impliquait une parfaite maîtrise des engins concernés et excluait qu'un mineur, au mépris d'une disposition expresse du Code du travail, puisse y être affecté », « Cette situation créait un danger dont l'employeur aurait dû avoir conscience » estime la Cour de cassation qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel écartant la **faute inexcusable** de l'employeur (Cass. soc., 20 avr. 1988, n° 86-16.020).

