



**Laurent PINA, inspecteur du travail**

***L'inspection du travail est-elle saisie pour le travail des jeunes ?***

Tout d'abord, il faut préciser ce que le code du travail entend par « jeunes ». L'inspecteur du travail connaît, essentiellement, les jeunes de moins de 18 ans, de même que les jeunes âgés de 16 à 18 ans ou encore les jeunes entre 14 et 16 ans. La référence à 25 ans figure toutefois dans une référence sur le contrat d'apprentissage, mais elle n'a pas, de mon point de vue, de valeur significative dans le cadre de notre travail de contrôle.

Mais pour l'essentiel, pour nous, un « jeune » est avant tout un travailleur, un stagiaire, un apprenti, de moins de 18 ans. Les textes relatifs aux mineurs sont des textes plus protecteurs, et souvent plus contraignants pour les employeurs que ceux s'appliquant pour le public « majeur », qu'il s'agisse des nombreux travaux interdits qui s'imposent à cette population, l'interdiction du travail de nuit, ou encore des durées légales strictement limitées à 35 heures par semaine ou à 8 heures par jour, ou l'interdiction plus stricte du travail dominical et l'obligation d'un repos continu de deux jours.

Toutefois, comme souvent dans le code du travail, un régime dérogatoire est possible sur autorisation de l'inspection du travail, après saisine, soit dans le cadre de demandes de dérogation soit de demande d'autorisation concernant ce public mineur. Ainsi, nous sommes régulièrement saisis de demandes de dérogation à l'utilisation de machines dangereuses. Dans ce cas, nous nous rendons dans les entreprises et faisons notamment un contrôle de la conformité des équipements de travail et machines devant être utilisées par le jeune apprenti mineur. Ces visites donnent lieu à des décisions administratives qui peuvent interdire, dans certaines situations, l'utilisation de certaines machines.

Il faut toutefois souligner que certains délais de réponse limités à 8 jours, 15 jours ou 1 mois pour traiter certaines demandes, ne permettent pas toujours un traitement systématique et/ou une visite d'entreprise. Aussi, l'absence de réponse vaut, dans la plupart de ces cas, autorisation.

Il nous arrive aussi d'être saisis de demandes de dérogation au travail de nuit, comme par exemple récemment, ce boulanger qui voulait faire démarrer le travail à 5h au lieu de 6h de son apprenti mineur.

Avant l'été, nous sommes régulièrement saisis de demandes d'autorisation pour l'emploi de jeunes ayant entre 14 et 16 ans pour des travaux d'été, dans la limite de la moitié de leurs congés d'été (souvent pour un mois).

Toutes ces demandes sont en général traitées de façon prioritaire, les jeunes travailleurs étant considérés comme un public vulnérable et fragile qui doit être protégé.

Hormis ces demandes qui nous viennent de l'entreprise, plusieurs pratiques de contrôle existent. Pour certains, la question des travailleurs mineurs dans l'entreprise est totalement et systématiquement intégrée dans le contrôle – principalement dans les petites entreprises. Pour d'autres, la question est abordée au cas par cas quand un motif particulier justifie de s'emparer de cette thématique.

Sinon, force est de constater que la thématique du travail des jeunes, de leurs conditions de travail, ou de leur santé, est rarement un sujet d'interpellation pour l'inspecteur du travail, ni côté employeur ni côté représentant des salariés, qu'il s'agisse des délégués du personnel, du CHSCT ou du CE.

Néanmoins, c'est un sujet qui arrive parfois en CHSCT, à l'occasion – malheureusement – d'un accident du travail concernant un travailleur peu expérimenté, nouvellement embauché, faisant parti de cette catégorie des « jeunes » (bien au-delà des jeunes de moins de 18 ans).

C'est l'occasion pour nous d'essayer de contribuer à favoriser la réflexion sur la sécurité de cette population fragile dans les débats en évoquant notamment les questions de la formation de ces jeunes, le tutorat, etc. ou encore la précarité quand l'accident du travail concerne un sous-traitant, un intérimaire ou un CDD.

Dans le cadre des négociations plus récentes sur les « seniors » ou sur la « pénibilité », nous avons eu l'occasion d'aborder dans l'entreprise, paradoxalement, la question des jeunes, au travers notamment des pyramides des âges. Voir des pyramides par trop déséquilibrées avec des âges moyens à 45 ans et plus a permis, parfois, d'intégrer dans la discussion, le sujet du travail des jeunes, et comme corollaire la question des conditions de travail, dans un certain nombre de cas, peu attrayantes pour des jeunes.

## Questions dans la salle

### **Que pouvez-vous nous dire sur les jeunes stagiaires ?**

Laurent Pina : Au même titre que toutes personnes présentes dans l'entreprise, nous nous intéressons à leurs conditions de travail lors des visites en entreprise. Il n'est pas toujours aisé de reconnaître un stagiaire en entreprise, même si, en règle générale, il s'agit de jeunes.

Sur cette thématique, il nous arrive d'être confronté à la problématique des « faux stagiaires ».

Concernant ces derniers, nous ne sommes plus sur le terrain de la sécurité, de l'hygiène, ou de la santé au travail, mais sur celui du travail illégal, et de la dissimulation d'emplois salariés. De telles situations ont pu donner lieu à l'élaboration de procès-verbaux, transmis au Procureur de la République.

----

## ■ ***Y a-t-il des retours positifs sur les contrats jeunes et sur les contrats de génération ?***

Laurent Pina : Ces contrats ne sont pas entre les mains des services de contrôle, mais de services *ad hoc* au sein des DIRECCTE qui étudient leur contenu et qui les enregistrent. Seules les entreprises de +300 salariés qui n'ont pas déposé leur accord ou à défaut, leur plan d'action avant le 30 septembre 2013 feront l'objet d'un courrier de rappel avant sanction.

Laurent Pina espère que les thématiques de la précarité des jeunes (CDD, intérim, stages...), des difficultés d'emploi et d'embauche, de la gestion des âges (pénibilité, travail des seniors...) deviendront des questions récurrentes de réunions de CHSCT et de CE.

Il attire l'attention aussi sur les dangers à traiter de façon différenciée les générations entre elles, et les risques à élaborer dans l'entreprise des consensus sur « le dos » de certaines populations (selon les cas : les jeunes, les seniors, les femmes, etc.), comme ces accords au moment des 35 heures, quand les « anciens » étaient payés 39 heures pour 35 heures effectuées, quand les nouveaux arrivants – le plus souvent des jeunes – se retrouvaient avec 35 heures payées 35. D'emblée, cela crée un sentiment d'injustice ; cela est de nature à créer des tensions entre les générations dans l'entreprise. C'est une question – le sentiment d'injustice – qui trouve sa place dans les réflexions sur les RPS, et qui doit, par conséquent interpeller le CHSCT, ainsi que toutes les instances représentatives du personnel, organisations syndicales comprises.

D'autres débats devraient trouver leur place en CHSCT : le tutorat, par exemple, pose l'enjeu de la charge de travail (question de la compétence de la personne choisie, question de ses conditions de travail – est-ce une charge de travail supplémentaire par exemple ?).