



**HAL**  
open science

## Les jeunes travailleurs : le point sur leur suivi de santé et la prévention des expositions aux travaux dangereux

Sophie Fantoni Quinton, Celine Czuba

### ► To cite this version:

Sophie Fantoni Quinton, Celine Czuba. Les jeunes travailleurs : le point sur leur suivi de santé et la prévention des expositions aux travaux dangereux. Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement, 2019, 80 (5), pp.398-400. 10.1016/j.admp.2019.07.006 . hal-03213413

**HAL Id: hal-03213413**

**<https://hal.univ-lille.fr/hal-03213413>**

Submitted on 20 Jul 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

**Les jeunes travailleurs : le point sur leur suivi de santé et la prévention des expositions  
aux travaux dangereux**

**Young workers. Health monitoring and prevention of expositions to hazardous work.**

**S Fantoni Quinton 1\*, C Czuba 1**

1 CHRU Lille, UF Pathologies professionnelles et Maintien dans l'emploi – Employabilité  
(Médecine du travail)

Université Lille2, Centre de Droit et Perspectives du droit, EA 4487

Adresse : 1 av. Oscar Lambret, 59037 Lille cedex

\* auteur correspondant. [fanquin@wanadoo.fr](mailto:fanquin@wanadoo.fr)

Pas de conflit d'intérêt

## **Les jeunes travailleurs : le point sur leur suivi de santé et la prévention des expositions aux travaux dangereux**

**Young workers : Health monitoring and prevention of expositions to hazardous work**  
**S Fantoni Quinton, C Czuba**

Les jeunes travailleurs sont une population particulièrement vulnérable aussi, sauf exception, il est interdit de travailler avant l'âge de 16 ans<sup>1</sup>. Dès 15 ans révolus, les jeunes en formation professionnelle peuvent cependant effectuer une formation en alternance et se former en milieu professionnel. C'est le cas des apprentis.

De nombreuses dispositions juridiques récentes concernent les jeunes travailleurs, tant sur le plan de leur suivi de santé, que des obligations de l'employeur lorsqu'il existe une exposition à des travaux dangereux ou encore concernant les pouvoirs élargis de l'inspection du travail en cas d'exposition à des travaux interdits et/ou de risque sérieux d'atteinte à la santé, la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale de jeunes travailleurs. L'objectif est ici de synthétiser ces différentes évolutions.

### **1. Le suivi de santé des jeunes travailleurs et des apprentis**

On rappelle que certaines dispositions concernent les apprentis qui regroupent des jeunes travailleurs (moins de 18 ans) et d'autres personnes plus âgées.

La visite d'information et de prévention (VIP) doit avoir lieu *dans les 2 mois* de la prise de poste si l'apprenti est majeur mais *avant son affectation* sur le poste s'il est mineur (respectivement les articles R. 6222-40-1 et R. 4624-18 du Code du travail). La VIP n'a pas pour objet de statuer sur l'aptitude médicale des apprentis, seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale des salariés. En effet cette VIP ne concerne pas les travailleurs exposés à un risque relevant du suivi individuel renforcé (SIR) pour lequel, systématiquement, la visite médicale doit être programmée avant la prise de poste et

---

<sup>1</sup> <http://www.inrs.fr/demarche/jeunes-travailleurs/ce-qu-il-faut-retenir.html> consulté le 18 juin 2019.

obligatoirement effectuée par un médecin du travail qui émet un avis d'aptitude plus ou moins assorti de préconisations.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit expressément et à titre expérimental sur l'ensemble du territoire national que, *pendant 3 ans*, une VIP pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage (quel que soit l'âge) peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, si aucun professionnel de santé du service de santé au travail n'est disponible dans le délai imparti (Code du travail, articles R. 6222-40-1 & R. 4624-18 ). Précisons que le recours, à titre expérimental, à un médecin exerçant en secteur ambulatoire ne s'étend pas aux apprentis en SIR.

Le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 et l'arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en VIP par un médecin exerçant en secteur ambulatoire définissent les conditions d'application de cette mesure. Ce dispositif s'applique aux apprentis (hors enseignement agricole) dont les contrats seront conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 et le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation, au plus tard 3 mois avant son terme.

Ces textes précisent qu'au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend aux fins d'organiser la visite d'information et de prévention prévue avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti au poste si ce dernier est mineur. Le service de santé au travail dispose alors d'un délai de huit jours suivant sa saisine pour répondre à l'employeur de l'apprenti.

Si le service de santé au travail indique qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai prévu pour effectuer cette visite ou n'a pas apporté de réponse à l'employeur dans les 8 jours, la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1 du Code du travail peut être réalisée par tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire.

Ce médecin peut être soit un des médecins ayant conclu une convention<sup>2</sup> avec le service de santé au travail dont dépend l'employeur de l'apprenti ; soit, en cas d'indisponibilité d'un des médecins mentionnés précédemment ou lorsque la convention n'a pas été conclue, tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, notamment le médecin traitant de l'apprenti sous réserve de l'accord de ce dernier ou de ses représentants légaux s'il est mineur.

Avant le jour de la visite d'information et de prévention, l'employeur adresse :

- 1° Au médecin chargé de réaliser la VIP : la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches confiées à l'apprenti et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend ;
- 2° Au service de santé au travail dont il dépend : les coordonnées du médecin exerçant en secteur ambulatoire chargé de réaliser la visite d'information et de prévention de l'apprenti.

Cette VIP a pour mêmes objectifs ceux que la VIP de tout salarié, tels que précisés par l'article R. 4624-11 du Code du travail, notamment d'informer l'apprenti sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Le praticien devra également aviser l'apprenti qu'il peut, à tout moment, bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de la visite, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'apprenti un document de suivi attestant la réalisation de la visite, dont le modèle est établi par arrêté du ministère chargé du travail. Il en transmet une copie à l'employeur de l'apprenti ainsi qu'au service de santé au travail concerné, afin que ce dernier assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti. Si le médecin exerçant en secteur ambulatoire qui réalise la visite oriente l'apprenti vers un médecin du travail, il le mentionne explicitement. Il en informe l'apprenti, son employeur et le service de santé au travail concerné. Il devra par ailleurs indiquer dans l'attestation s'il a effectivement, au préalable de cette VIP, reçu ou non de la

---

<sup>2</sup> Les services de santé au travail concluent une convention avec les médecins de leur choix exerçant dans le secteur ambulatoire, dont la validité ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2021. Ils transmettent à l'employeur de l'apprenti la liste de ces médecins ainsi que leurs coordonnées. Cette convention prévoit les mesures utiles pour accompagner ces médecins dans la réalisation des visites d'information et de prévention des apprentis, notamment les actions de sensibilisation et de formation.

part de l'employeur la fiche de poste de l'apprenti, laquelle devrait mentionner les tâches confiées à l'apprenti et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées.

Enfin, cette VIP réalisée par un médecin du secteur ambulatoire constitue un acte « gratuit » pour l'apprenti ou ses représentants légaux ; le praticien doit en effet transmettre la facture de ses honoraires au service de santé au travail de l'employeur de l'apprenti.

On peut remarquer que cette VIP confiée aux médecins du secteur ambulatoire se heurte d'une part à la démographie médicale et à la charge de travail déjà existante dans ce secteur, d'autre part à la méconnaissance du lien santé travail pour ces non spécialistes de la santé au travail (la fiche de poste ne pouvant suffire, lorsqu'elle sera effectivement transmise). Mais surtout, cette nouvelle disposition semble considérer et limiter l'action des services de santé au travail à la seule « visite médicale » quand cet aspect n'est qu'une des multiples facettes de son intervention pour les apprentis, population rappelons-le, particulièrement vulnérable parce que, notamment, sans expérience. L'action en milieu de travail, la veille sanitaire, la traçabilité des expositions professionnelles et le conseil aux entreprises semblent être totalement occultés par « le transfert » de cette visite médicale à un médecin déconnecté du milieu du travail... Il s'agit encore sans doute d'une incompréhension du rôle très large que peuvent et doivent jouer les services de santé au travail.

En regard, le législateur a heureusement porté son regard sur les travaux dangereux auxquels sont encore trop souvent confrontés les jeunes travailleurs.

## **2. Exposition des jeunes travailleurs aux travaux dangereux et contrôle**

Le Code du travail interdit strictement d'affecter des jeunes travailleurs à certaines catégories de travaux dangereux ; néanmoins, il prévoit des dérogations permanentes ou temporaires pour certains travaux, certes dangereux mais « réglementés » auxquels les jeunes travailleurs peuvent être affectés sous réserve de respecter certaines obligations

auprès de l'Inspection du travail et/ou du médecin du travail (avis d'aptitude annuelle (SIR – Liste II)).

La liste de ces travaux est fixée aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du Code du travail au sein desquels on retrouve, notamment, l'interdiction de toute exposition à des agents biologiques, les travaux exposant à des vibrations mécaniques, les travaux en hauteur sans protection collective...

Il existe deux grandes catégories de dérogations : celles visant les jeunes pour les besoins de la formation professionnelle et celles liées à une dérogation permanente accordée au jeune travailleur (cette dernière étant de droit si les conditions légales sont réunies<sup>3</sup>).

Depuis 2015, les entreprises souhaitant affecter des jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle à des travaux dangereux pour les besoins de la formation professionnelle n'ont plus à demander une autorisation à l'inspecteur du travail. Une simple déclaration préalable adressée à l'inspecteur du travail suffit. Désormais cette demande de déclaration est collective (et non plus individuelle pour chaque jeune travailleur) et, elle est valable trois ans (et non plus un an)

La liste initiale de travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs (sans dérogation possible) a été assouplie par le décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 s'agissant du travail en hauteur, lorsque la prévention du risque de chute est assurée par des mesures de prévention collective.

---

<sup>3</sup> Des dérogations individuelles permanentes existent pour le jeune travailleur :

- titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité professionnelle sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de son suivi,
- affecté à des travaux électriques sous réserve de disposer d'une habilitation, dans les limites de cette habilitation,
- affecté à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage s'il est titulaire d'une autorisation de conduite,
- affecté à des travaux comportant la manutention manuelle de charges sous réserve d'un avis médical d'aptitude.

L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 a, quant à elle, défini des procédures d'urgences et des mesures pour veiller effectivement à la protection de ces jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans (articles L. 4733-1 à 4733-12 du Code du travail).

Un décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 vient ainsi renforcer les pouvoirs de l'inspecteur du travail lui permettant d'intervenir pour protéger les jeunes de moins de 18 ans en cas de situation dangereuse. Dans certaines circonstances, les agents de contrôle peuvent désormais retirer immédiatement un jeune de son affectation (Code du travail, articles L. 4733-1 à L. 4733-6) mais également proposer au DIRECCTE la suspension, voire la rupture, du contrat de travail ou de la convention de stage ( Code du travail, articles L. 4733-1 à L. 4733-11).

#### Retrait d'affectation à certains travaux

Lorsque l'inspection du travail constate soit que les jeunes sont affectés à des travaux interdits, soit qu'ils sont affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, il décide du retrait de leur affectation. Sa décision écrite est d'application immédiate, remise en main propre contre décharge à l'employeur.

En cas de travaux réglementés, l'employeur devra informer l'inspection du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

L'agent de contrôle vérifiera dans un délai d'au plus de 2 jours ouvrés pour permettre l'éventuelle reprise des travaux.

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

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut aussi, après avoir mené une enquête contradictoire, proposer au DIRECCTE de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage d'un travailleur de moins de 18 ans s'il constate un risque sérieux d'atteinte à santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale (Code du travail, article L. 4733-8). Contrairement au retrait d'affectation de certains travaux, cette procédure n'est donc pas cantonnée à l'exercice de travaux interdits ou réglementés. Elle a une portée plus large.

L'employeur en est informé. La décision de la DIRECCTE peut s'accompagner d'une interdiction faite à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes, travailleurs ou stagiaires, pour une durée qu'elle détermine.

Pour faire lever cette interdiction, l'employeur devra fournir des justifications établissant qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des jeunes.

La DIRECCTE notifiera sa décision à l'employeur ; son silence pendant 2 mois valant rejet de la demande.

Au total on comprend que le législateur a voulu, à travers ces nouvelles évolutions juridiques, accroître la protection des jeunes travailleurs comme il n'a cessé de tenter de le faire dans toute l'histoire du droit du travail. Cependant, les dispositions sur la visite médicale effectuée par un non spécialiste du lien santé/travail démontre une certaine méconnaissance des larges missions des services de santé au travail (SST), au delà de la visite médicale. Elles risquent en outre de faire croire qu'à travers un avis médical, presque assimilé ici à une formalité, l'employeur est quitte vis à vis de ses obligations de prévention particulière pour les jeunes travailleurs, alors qu'un avis spécialisé pourrait attirer son attention sur les conditions de travail favorables à la bonne santé des jeunes travailleurs et de leurs collègues, ce qui est le rôle propre des SST.