

VEILLE RÉGLEMENTAIRE

Sécurité des personnes

Fiche VRE.17

Travailleurs particuliers

Code du Travail Article R4152-1 et R4152-2 et Article D4152-3 à 12 et Article R4152-13 à 28
Code du travail : article D4153-15 Jeunes travailleurs : travaux interdits ou réglementés

Code du travail : articles R4153-38 à R4153-45 Dérogation pour les jeunes en formation professionnelle

Code du travail : articles R4153-49 à R4153-52 Dérogations permanentes pour les jeunes travailleurs

Code du Travail Article R42214-26 et 37

Code du Travail Article R4225-6 et 7

Code du Travail Article L 1225-9

Code du Travail Article L1225-12 à 14

Décret n° 75-753, 5 août 1975

Décret n° 87-361, 27 mai 1987, art. 13

Décret n° 90-277, 28 mars 1990, art. 32 bis

LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans

Décret n°2013-915 du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans

Loi n°2015-990 du 6 août 2015 dite « loi Macron » pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques »

Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans

Loi Pacte du 22 mai 2019 (article 11-VI, 13°)

Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal

1. Introduction

Un certain nombre de collaborateurs sont dit travailleurs spécifiques ou particuliers :

1. Femmes enceintes ou allaitantes ;
2. Mineurs moins de 18 ans ;
3. Intérimaires et CDD ;
4. Salariés saisonniers étrangers ;
5. Travailleurs de nuit ;
6. Travailleurs détachés ;
7. Stagiaires ;
8. Travailleurs handicapés.

1.1 Liste des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes

Il est interdit d'affecter une femme enceinte ou allaitante :

Art. D. 4152-3.	A un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme.
Art. R4451-45, D4152.6 et 4152.7	Rayonnements ionisants : <ul style="list-style-type: none">- Interdiction d'affectation d'une femme enceinte dans des travaux requérant un classement en catégorie A- L'exposition de la femme enceinte doit être en dessous de 1 mSv pendant la durée de la grossesse- Une femme allaitante ne doit pas être affectée à un poste comportant un risque d'exposition interne
Art. D. 4152-9 et 10	A un risque d'exposition aux agents chimiques suivants : 1 Agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ; 2 Benzène ; 3 Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques, sauf si les opérations sont réalisées en vase clos : a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniques ; b) Dinitrophénol ; c) Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues.
Art. D.4152-9	Interdiction des travaux suivants <ul style="list-style-type: none">▪ Préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques ;▪ Emploi du mercure et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils.
Art. D. 4152-12	L'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte.
D4152-8	Utilisation d'équipements de travail : interdiction de travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.
Décret n° 87-361, 27 mai 1987, art. 13	Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales : interdiction aux femmes enceintes et allaitantes.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

2/15

Décret n° 75-753, 5 août 1975	Emploi aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0°C.
Circulaire du 2 mai 1985	Port et manutention de charge.
L.1225-9 du code du Travail	Travail de nuit : affectation à un poste de jour pendant la durée de la grossesse si la salariée en fait la demande ou si le médecin constate pendant la grossesse par écrit que le poste de nuit est impossible.
R. 1225-4 du Code du travail	Plomb métallique et à ses composés.

1.2 Jeune de 15 à 18 ans en entreprise: Travaux interdits et réglementés

1.2.1 Interdictions

Il est interdit d'employer des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans dans les cas suivants :

Art. D. 4153-16	Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.
Art. D. 4153-17	Il est interdit d'affecter les jeunes à des 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, à l'exception des agents chimiques dangereux qui relèvent uniquement d'une ou de plusieurs des catégories de danger définies aux 2° et 15° de l'article R. 4411-6 ou aux sections 2.4, 2.13, 2.14 et à la partie 4 de l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008. II. – Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.
Art. D. 4153-18	Il est interdit d'affecter les jeunes à des opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1, 2 et 3 définis à l'article R. 4412-98. Une dérogation est possible pour des opérations susceptibles de générer une exposition à des niveaux d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 ou 2 (définis à l'article R. 4412-98).
Art. D. 4153-19	Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3. Par exemple, le virus de l'hépatite B, le virus de la rage font partie des agents biologiques du groupe 3.
Art. D. 4153-20	Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2. Par conséquent les niveaux de vibration à ne pas dépasser sont : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2,5 m / s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ; ▪ 0,5 m / s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

3/15

Art. D. 4153-21	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R. 4451-44. II.</p> <p>Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44 dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.</p>
Art. D. 4153-22	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux susceptibles de les 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 <u>R. 4452-5</u> et R. 4452-6.</p> <p>Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.</p>
Art. D. 4153-23	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à des <u>travaux hyperbares</u> au sens de l'article <u>R. 4461-1</u>.</p> <p>Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des interventions en milieu hyperbare autres que celles relevant de la classe 0 dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.</p>
Art. D. 4153-24	<p>Il est interdit aux jeunes d'accéder sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité (TBTS). Il est interdit de faire exécuter par des jeunes des opérations sous tension.</p>
Art. D. 4153-25	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étaie.</p>
Art. D. 4153-26	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à la 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.</p>
Art. D. 4153-27	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.</p> <p>Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.</p>
Art. D. 4153-28	<p>Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :</p> <p>1° Des machines mentionnées à l'article <u>R. 4313-78</u>, quelle que soit la date de mise en service ;</p> <p>2° Des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.</p>

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

4/15

	Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.
Art. D. 4153-29	Il est interdit d'affecter les jeunes à des 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. Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.
Art. D. 4153-30	Il est interdit, en milieu professionnel, d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.
Art. D. 4153-31	Il est interdit en milieu professionnel d'affecter les jeunes au montage et démontage d'échafaudages. Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.
Art. D. 4153-32	Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses.
Art. D. 4153-33	Il est interdit aux jeunes de procéder à 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 <u>L. 557-28 du code de la l'environnement</u> . Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre Interdiction de travaux en milieu confiné mais dérogation possible.
Art. D. 4153-34	Il est interdit d'affecter des jeunes : 1° A la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs ; 2° A des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries. Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.
Art. D. 4153-36	Il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.
Art. D. 4153-37	Il est interdit d'affecter les jeunes à : 1° Des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ; 2° Des travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

5/15

1.2.2 Règles générales

Art. D. 4153-3 : La durée du travail du mineur ne peut excéder trente-cinq heures par semaine ni sept heures par jour. Sa rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 %.

Art. D. 4153-4 : Le mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Art. D. 4153-5 : L'employeur qui envisage d'employer un mineur adresse une demande écrite à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la date prévue d'embauche. La demande comporte :

- Les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
- La durée du contrat de travail ;
- La nature et les conditions de travail envisagées ;
- L'horaire de travail ;
- Le montant de la rémunération ;
- L'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé.

Art. R. 4153-6 : Lorsque l'inspecteur du travail n'a pas adressé de refus motivé à l'embauche d'un mineur, dans un délai de huit jours francs à compter de l'envoi de la demande de l'employeur, l'autorisation est réputée accordée. Le cachet de la poste fait foi.

Lorsque dans ce même délai, l'inspecteur du travail a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou adjonctions demandées.

L'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale des dites vacances Art D4153-2.

 **En savoir plus :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>

1.2.3 Déclaration de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes d'au moins 15 ans en formation professionnelle

En application des décrets n° 2015-443 et n°2015-444 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans. A compter du 2 mai 2015, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail n'est plus requise pour bénéficier d'une dérogation. Cette dernière peut désormais être mise en œuvre par l'employeur, ou le responsable d'établissement en charge de la formation, ou le directeur de l'établissement ou du service social ou médico-social, après avoir effectué **une simple déclaration auprès de l'inspecteur du travail**.

Par ailleurs, certaines informations n'ont plus à être communiquées à l'inspecteur du travail, mais doivent être tenues à sa disposition dans l'établissement.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

6/15

Selon l'article R 4153-39 du Code du travail, peuvent être concernés par ces dérogations :

- 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 les établissements suivants :
 - ☞ Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation prévus au 2° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
 - ☞ Les établissements et services d'aide par le travail mentionnés au V de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
 - ☞ Les centres de pré-orientation mentionnés à l'article R. 5213-2 du code du travail ;
 - ☞ Les centres d'éducation et de rééducation professionnelle mentionnés à l'article R. 5213-9 du code du travail ;
 - ☞ Les établissements ou services à caractère expérimental mentionnés au 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
 - ☞ Les établissements ou services gérés, conventionnés ou habilités par les services de la protection judiciaire de la jeunesse.

Pour ce faire, L'employeur doit avoir réalisé l'évaluation des risques professionnels et mis en place les actions de prévention pour être autorisé pour une durée de 3 ans à affecter des jeunes travailleurs à des travaux interdits.

Cet **avis médical est délivré chaque année** soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.

Pour en savoir plus : <http://bretagne.direccte.gouv.fr/Travaux-interdits-et-reglementes-des-jeunes-travailleurs-de-moins-de-18-ans>

1.3 Intérimaires et CDD

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une **formation renforcée à la sécurité** ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique s'il existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail. (Art. L. 4154-2)

Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé par avenant sous certaines conditions. En principe, un CDD n'est renouvelable que 2 fois et dans la limite d'une durée maximale. Dans certains cas, le renouvellement est toutefois possible sans limitation de durée.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

7/15

- ☞ En l'absence de formation : Si un salarié, titulaire d'un CDD ou intérimaire, affecté à un poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice est présumée établie.

Règles particulières à l'emploi d'intérimaires

Conditions de travail chez l'utilisateur : pendant la durée de la mission de l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice est responsable :

- des conditions d'exécution de son travail ;
- de sa santé ;
- de sa sécurité au travail.

1.4 Travailleurs saisonniers étrangers (Articles R5221-23 à 25)

Un étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonniers dont la durée cumulée ne peut excéder six mois par an.

L'étranger justifiant d'un contrat de travail d'une durée d'au moins trois mois obtient, sous réserve du respect des conditions mentionnées aux articles R. 5221-20 et R. 5221-21, l'autorisation de travail correspondant au premier emploi saisonnier et prenant la forme d'une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier ».

Le contrat de travail saisonnier de l'étranger est visé, avant son entrée en France, par le préfet territorialement compétent selon les critères mentionnés à l'article R. 5221-16 et sous réserve des conditions d'appréciation mentionnées aux articles R. 5221-20 et R. 5221-21.

La procédure de visa par le préfet s'applique également lors du renouvellement de ce contrat et lors de la conclusion d'un nouveau contrat de travail saisonnier en France.

Pour disposer des cerfa(s) de demande d'autorisation de travail pour un travailleur saisonnier :

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Archives/Les-archives-du-site/Info-ressources/Les-travailleurs-etrangers/Salaries-etrangers-saisonniers>

1.5 Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. C'est pourquoi il doit être mis en place sous certaines conditions. Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise).

Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes.

1.5.1 Dérogations

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants et discothèque), la période de travail de nuit est fixée **entre minuit et 7 heures**.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Une autre période de travail de nuit peut être prévue pour ces secteurs, par convention ou accord collectif. Elle doit comporter l'intervalle compris entre minuit et 5 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit :

- 2 fois minimum par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures au moins de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue ;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs. La convention ou l'accord collectif applicable peut prévoir une autre période de référence et un nombre minimal d'heures de travail de nuit différents.

À savoir : Sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit.

1.5.2 Mise en place par convention ou accord

Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ce texte doit :

- contenir les justifications du recours au travail de nuit ;
- prévoir des contreparties, obligatoirement sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale ;
- prévoir l'organisation des temps de pause ;
- prévoir des mesures destinées :
 - o à améliorer les conditions de travail ;
 - o à faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilités familiales et sociales des salariés ;
 - o à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À défaut de convention ou d'accord, l'inspecteur de travail peut autoriser, sous conditions, l'affectation de travailleurs à des postes de nuit. Si l'inspecteur du travail n'a pas répondu dans un délai de 30 jours, la demande de l'employeur est acceptée.

1.5.3 Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser **8 heures consécutives**.

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation :

- par convention ou accord collectif de branche étendu ;
- ou, en cas de circonstances exceptionnelles, après autorisation de l'inspecteur du travail. Si l'inspecteur du travail n'a pas répondu dans les 15 jours, la demande de dérogation est acceptée.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

9/15

1.5.4 Durée hebdomadaire

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser **40 heures** par semaine.

Une convention ou un accord peut porter cette limite à 44 heures, si les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

1.5.5 Repos quotidien obligatoire

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de **11 heures** pris obligatoirement après la période travaillée.

1.5.6 Refus du salarié de travailler de nuit

Le salarié peut refuser de travailler de nuit s'il prouve qu'il est incompatible avec ses obligations familiales (garde de ses enfants, prise en charge d'une personne dépendante...). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement.

1.5.7 Contrepartie au travail de nuit

Le travailleur de nuit doit bénéficier d'une contrepartie en repos. Il peut bénéficier d'une compensation financière si des dispositions conventionnelles le prévoient ou que l'employeur l'accepte.

La contrepartie est prévue par la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord, elle est fixée par l'employeur, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

1.5.8 Surveillance médicale

Le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention. Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier, etc.) préalablement à son affectation sur le poste.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

1.5.9 Passage à un poste de jour

Le salarié souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise) est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

1.6 Travailleur détaché

La loi Macron comporte un volet social qui modifie, entre autres, les dispositions relatives au détachement de travailleurs. Cette loi a pour objectif de lutter contre la concurrence déloyale et les fraudes au détachement. Un travailleur est considéré comme "détaché" s'il est envoyé par son employeur pour remplir ses fonctions dans un état membre de l'Union Européenne. Il s'agit d'une mission provisoire pour accomplir un contrat à l'étranger par exemple.

Ils bénéficient d'une partie de la protection normalement accordée par le Code du travail (salaire minimum, temps de travail, santé et sécurité au travail, protection contre les discriminations au travail).

En cas de détachement de travailleurs étrangers sur le territoire français, une déclaration de détachement doit être adressée auprès de l'inspection du travail.

Le défaut de communication de cette déclaration de détachement au donneur d'ordre était initialement sanctionné par une amende administrative dont le plafond était fixé à 10 000 €.

La loi Macron augmente le plafond maximum de cette sanction administrative, celui-ci étant désormais fixé 500 000 €.

Par ailleurs, cette amende est encourue par l'employeur détachant des salariés étrangers mais également le donneur d'ordre.

La loi rend par ailleurs obligatoire la dématérialisation de cette déclaration.

Le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal précise les conditions d'application du détachement de travailleurs et de la lutte contre le travail illégal. Il prévoit les mesures d'aménagements des obligations en matière de détachement, renforce les sanctions applicables, les mesures de contrôle et prévoit diverses mesures de mise en cohérence.

Enfin, la loi impose au donneur d'ordre qui ne s'est pas fait remettre la copie de la déclaration de détachement, d'adresser lui-même une déclaration à l'inspection du travail dans les 48 heures suivant le début du détachement.

Sont constitutifs d'un manquement grave le non-respect du SMIC, des repos quotidiens et hebdomadaires, des durées maximales de travail, la mise en œuvre de conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, etc.

Déclaration préalable de détachement et déclaration subsidiaire pour une entreprise étrangère depuis le 16 juillet 2019 une nouvelle version est disponible sur Internet :

Lien : <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login>

1.7 Stagiaire

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

11/15

1.7.1 Conditions de recours à un stagiaire

Un stage correspond à une mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à l'élève ou l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec sa formation et de se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il doit respecter les règles de l'établissement d'accueil : horaires, durée légale du travail, règles d'hygiène et de sécurité...

En l'absence de contrat de travail, un stage d'étudiant ne doit pas être proposé pour :

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligation de production comme un salarié) ;
- faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- occuper un emploi saisonnier.

Sont interdits les stages hors cursus pédagogique, c'est-à-dire non-inscrits dans un cursus scolaire ou universitaire. Les stages doivent être intégrés à un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement effectué en présence des élèves ou des étudiants est de 200 heures minimum par année d'enseignement.

Un stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, l'employeur n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Mais il doit mentionner dans une partie spécifique du registre unique du personnel, dans leur ordre d'arrivée, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

1.7.2 Durée maximale d'un stage

Un stage ne peut pas dépasser **6 mois** par année d'enseignement, sauf dérogations.

Si le stage est réalisé par périodes fractionnées au cours d'une année d'enseignement, sa durée est de **924 heures** au maximum sur l'année.

1.7.3 Nombre de stagiaire autorisés

Dans un organisme d'accueil d'au moins 20 salariés, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut pas dépasser **15 %** de l'effectif (20 % pour les stages obligatoires en milieu professionnel : contrat en alternance, par exemple).

Par exemple, 7 stagiaires étudiants maximum peuvent être accueillis simultanément dans une entreprise de 45 salariés ($45 \times 15 \% = 6,75$), l'effectif étant arrondi à l'entier supérieur.

Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir **3** stagiaires maximum en même temps (ou 5 pour les périodes de formation en milieu professionnel).

Chaque tuteur ne peut suivre que 3 stagiaires au maximum au cours de la même période.

1.7.4 Délai de carence

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

12/15

Un délai, correspondant au 1/3 de la durée du stage précédent, doit être respecté entre 2 stages. Par exemple, après un stage de 6 mois, il est nécessaire d'attendre 2 mois (6/3) avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

Cette obligation ne s'applique pas si le stage est interrompu à l'initiative du stagiaire.

1.7.5 Convention obligatoire

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention, qui doit être conforme à un modèle fixé par arrêté, signée entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- l'organisme d'accueil : entreprise, administration publique, collectivité territoriale, établissement de santé, association ou tout autre organisme ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

La convention doit obligatoirement mentionner ou préciser :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement ;
- les activités confiées au stagiaire ;
- les noms de l'enseignant référent et du tuteur ;
- les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire ;
- les modalités d'autorisation d'absence ;
- le taux horaire de la gratification, calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les modalités de son versement ;
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais, etc.) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail.

L'employeur doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

- L'inspecteur du travail peut demander une copie des conventions de stage, sur demande à l'établissement d'enseignement ou à l'organisme d'accueil ;
- Si le stage a lieu à l'étranger, doit être annexée à la convention de stage une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire.

De plus, il faut savoir que l'accueil d'un stagiaire étranger est soumis à la validation par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'une convention entre le stagiaire, l'établissement de formation (ou l'employeur à l'étranger) et l'entreprise d'accueil ou l'organisme de formation professionnelle continue en France. Pour valider ce document, la Direccte exige une copie de la carte d'étudiant, une copie du passeport, une attestation d'assurance privée. Cette convention doit ensuite être envoyée au consulat pour obtenir un visa.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

1.7.6 Gratification

Un employeur qui accueille un stagiaire **plus de 2 mois** (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour), au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement lui verser une gratification minimale.

La gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil **à partir de la 309^e heure incluse**, même de façon non continue.

En dessous de ce seuil de durée, la gratification reste facultative pour l'employeur.

Dans certaines conditions, cette gratification bénéficie d'une franchise de cotisations sociales.

En savoir plus : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F20559>

1.8 Accueil de travailleur handicapé (R4214-26 et 27)

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

La loi Pacte du 22 mai 2019 (article 11-VI, 13°) allonge le délai prévu pour que les entreprises nouvelles se mettent en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. À partir du **1^{er} janvier 2020**, elles disposeront de **5 ans** (et non plus de 3 ans).

Les entreprises nouvellement créées, ou dont l'effectif a atteint le seuil de 20 salariés, disposent d'un délai de 5 ans avant d'être soumises à cette obligation.

1.8.1 Contribution Agefiph

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle à l'Agefiph. Elle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et de la taille de l'entreprise.

1.8.2 Accessibilité

L'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés est essentielle pour favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de ces personnes.

Les lieux de travail sont conçus et aménagés en tenant compte de la présence de travailleurs handicapés selon les principes suivants :

1^o Lorsqu'un bâtiment est prévu pour recevoir un effectif compris entre vingt et deux cents personnes, au moins un niveau est aménagé pour permettre d'accueillir des travailleurs handicapés ;

2^o Lorsqu'un bâtiment est prévu pour recevoir un effectif supérieur à deux cents personnes, tous les locaux d'usage général et susceptibles d'accueillir des personnes handicapées sont aménagés pour permettre leur accueil.

Les accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, locaux de restauration, parcs de stationnement, sont conçus de manière à

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

permettre l'accès et l'évacuation des personnes handicapées, notamment celles circulant en fauteuil roulant.

L'aménagement des postes de travail est réalisé ou rendu possible.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1651>

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 28/08/2019

15/15