

Apprentis et élèves de lycées professionnels concernés par la réforme du code du travail

Apprentis, élèves de lycées professionnels, stagiaires : en France, un million de jeunes entre 14 et 17 ans, souvent issus de milieux ouvriers, travaillent régulièrement ou ponctuellement. Les lois spéciales qui encadrent leur activité ont été progressivement assouplies. Ce qui n'est pas sans poser de sérieuses questions dans les secteurs à risque : construction, chaînes de production industrielle ou exposition aux produits chimiques. L'inspection du travail ou la médecine scolaire n'ont plus les moyens de les suivre correctement alors que les moins de 20 ans subissent trois fois plus d'accidents du travail que leurs aînés.

Etat des lieux en Second cycle professionnel et Apprentissage

En 2014	Total	- 18 ans	Dont - 16 ans	Dont CAP
2 nd cycle pro	662 991	472 952	103 918	114 000
Apprentissage	286 336	125 579	15 234	174 654

Les deux tiers des élèves des lycées professionnels sont d'origine populaire, et pour certains des milieux les plus précarisés, avec des parcours scolaires chaotiques. Un élève sur 5 sort en fin de 1^{ère} année de CAP, 1 sur 10 en fin de 2nde bac pro.

Au sein des lycées professionnels, 53 % des élèves en CAP sont dans des secteurs de production, contre 42,3 % en bac pro. 300 000 à 400 000 élèves sont concernés par les fameux «travaux règlementés», au sein des ateliers de leurs lycées et dans les entreprises où ils font leurs stages. Ils passent environ 8 semaines par an en entreprise.

La moitié des apprentis et des stagiaires sont des ouvriers. 21 % des contrats en CAP et 27 % en bac pro font l'objet d'une rupture.

En 2013-2014, parmi les personnes en préapprentissage ou apprentissage en second cycle professionnel, celles en CAP représentent 60,52 % des personnes en CAP. 3 apprentis sur 4 en CAP sont dans des secteurs de production, contre 61,1 % en bac pro ou brevet professionnel.

Un jeune voulant entrer en apprentissage ou rencontrant des difficultés d'adaptation au collège avant 16 ans peut demander à accéder à une formation appelée *dispositif d'initiation aux métiers en alternance* (Dima). Cette formation permet de commencer une activité professionnelle tout en demeurant sous statut scolaire. Un jeune qui aura 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre d'une année peut s'inscrire en apprentissage à condition qu'il ait terminé l'enseignement de la 3^{ème}.

L'apprenti est un salarié comme les autres : il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations (article L.6222-23 du Code du travail). Le code du travail, les règlements et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables sans distinction. Il bénéficie d'un examen médical dans les deux mois suivant la signature de son contrat. S'il a moins de 18 ans cet examen doit avoir lieu avant l'embauche. Il participe aux élections prud'homales (s'il a plus de 16 ans), et aux élections professionnelles de l'entreprise (s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité). Son ancienneté est prise en compte s'il signe un autre contrat de travail avec l'entreprise à l'issue de l'apprentissage.

Pour autant, le contrat d'apprentissage signé par l'apprenti n'est pas un contrat de travail comme les autres. Il s'en

différencie notamment en ce qui concerne le partage du temps de l'apprenti entre le centre formation et l'entreprise (article L.6222-24 du code du travail). Il correspond à un contrat de type particulier, dont certaines règles ne relèvent pas du droit commun.

La durée maximale du temps de travail pour les mineurs est de 8 h par jour et 35 h par semaine. Les heures supplémentaires sont interdites (sauf dérogation, dans la limite de 5 h par semaine et 220 h par an). Après 4 heures et demie de travail consécutives, l'apprenti doit se voir allouer une période de pause effective de trente minutes. Il doit disposer de deux jours de repos complets et consécutifs par semaine et de 12 h de repos par jour. Cette durée s'élève à 16 h si l'apprenti a moins de 16 ans. Pour les plus de 18 ans, la durée maximale du temps de travail est de 10 h par jour et 35 h par semaine. Les heures supplémentaires sont autorisées, à hauteur de 48 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Toutes les 6 heures de travail consécutives, l'apprenti doit disposer d'au moins 20 min de pause effective. Il doit disposer d'un jour de repos complet par semaine (24 h consécutives) et d'au moins 11 h de repos consécutives par jour.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l'article L.6222-29 pendant le contrat ou la période d'apprentissage, est fixé. Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans : 25 % du SMIC la première année ; 37 % du SMIC la deuxième année ; 53 % du SMIC la troisième année ; Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans : 41 % du SMIC la première année ; 49 % du SMIC la deuxième année ; 65 % du SMIC la troisième année.

Les apprentis passent jusqu'à 75 % de leur temps en entreprise. Non-paiement des salaires, horaires excessifs, travail de nuit, non-respect des douze heures de repos consécutives obligatoires : ils affrontent nombre d'entorses au droit du travail. Et d'expositions aux risques professionnels.

Le travail de nuit est interdit au jeune de moins de 18 ans (entre 22 h et 6 h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 h et 6 h dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans), qu'il soit salarié ou en stage en milieu professionnel (dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de sa scolarité). Toutefois, des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité.

Le code du travail stipule que «*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*». Il existe une liste des travaux interdits aux moins de 18 ans. On n'a pas le droit en France de faire descendre des enfants dans les égouts, ni leur demander de s'occuper de lignes à très haute tension. Ils ne peuvent pas non plus effectuer de travaux de démolition, à cause des risques d'ensevelissement. Mais plus de la moitié des travaux interdits peuvent, sous conditions, bénéficier d'une dérogation. Ils deviennent alors des «travaux réglementés». Et il est réglementaire, pour un enfant, de grimper sur un échafaudage, de respirer les vapeurs toxiques d'une fonderie et de se retrouver au contact de fibres d'amiante. L'exposition aux rayonnements ionisants est interdite aux mineurs, sauf dérogation.

L'assouplissement a été accordé par l'ancien ministre du travail François Rebsamen. Depuis le mois de mai 2015, des travaux dangereux ou en hauteur peuvent être réalisés par des mineurs, moyennant une simple déclaration à l'inspection du travail, valable trois ans. Plusieurs conditions doivent cependant être respectées : le jeune doit avoir suivi une formation aux situations dangereuses. Il doit être encadré par un adulte compétent au moment où il accomplit ces travaux. Mais «*le manque d'encadrement qui caractérise trop souvent le travail des jeunes en entreprise autorise quelques doutes*», indique une inspectrice du travail.

Les répercussions du projet de loi

Le CONSEIL EUROPEEN DE LISBONNE (23 et 24 mars 2000) a conclu que l'adoption d'un cadre européen devrait définir les nouvelles compétences de base à acquérir par l'éducation et la formation tout au long de la vie comme une mesure essentielle de la réponse de l'Europe à la mondialisation et à l'évolution vers des économies basées sur la connaissance. Le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 signé par François Rebsamen modifiait le code du travail définissant un socle de connaissances et de compétences professionnelles «*utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend : La communication en français ; L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ; L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ; L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ; L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ; La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ; La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.*» Ce dispositif, visant à mettre en avant des compétences plutôt qu'un diplôme, fait l'objet d'une certification, définie par le Comité paritaire interprofessionnel

Un accident du travail sur quatre touche un moins de 25 ans. Les jeunes sont aussi surexposés aux produits toxiques. 16 % des travailleurs de moins de 25 ans sont exposés à au moins un produit chimique cancérigène. Chez les apprentis et les stagiaires cette proportion grimpe à 24 % !

«*Les certificats d'aptitude que nous délivrons se basent sur les conditions de travail dans les ateliers des lycées, indique un médecin scolaire. Nous n'avons pas accès aux entreprises dans lesquelles les jeunes effectuent leurs stages. Les conditions y sont souvent fort différentes de celles qu'ils rencontrent dans les lycées*». Prenons une formation en revêtements intérieurs, au sein de laquelle les colles utilisées ne contiennent pas de solvants. Qu'en sera-t-il en entreprise ? Quel genre de produits un jeune va-t-il respirer ? «*Nous n'en savons tout simplement rien du tout. Le travail effectué au sein du lycée bénéficie en plus d'un encadrement bienveillant des adultes, plus nombreux qu'en entreprises. Les élèves ne sont pas soumis au rendement. Quand ils arrivent en situation de travail réel, il en va tout autrement. On avait proposé qu'à minima notre certificat soit transmis à l'inspecteur du travail. Charge à lui ensuite de voir s'il était compatible avec la situation de travail réel... ou pas. Les dernières évolutions sur les travaux réglementés nous posent question. Nous ne sommes pas des médecins du travail. Nous devons nous former seuls. C'est assez lourd pour les collègues. Certains voient des jeunes qui vont travailler dans des centrales nucléaires et qui ne savent pas comment les élèves peuvent être exposés*».

national pour l'emploi et la formation (Copanef, créé par l'accord national interprofessionnel (Ani) du 14 décembre 2013), nommée CléA (décision du Copanef du 29 septembre 2015). Dans l'article 32 du projet de loi, les centres de formation des apprentis «*délivrent à tout apprenti une attestation mentionnant notamment la durée de la formation et les compétences travaillées, conformément au modèle établi par un arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre de l'Education nationale*». Nul ne doute que celle-ci va aussi s'appliquer aux élèves de second cycle professionnel, d'autant plus que la fusion entre les Lycées professionnels (LP) et les centres de formation des apprentis (CFA) sous la seule responsabilité des régions est dans les tuyaux...

La «modernisation» de la médecine du travail prévue à l'article 44, la modification du rôle et des pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHCST) ne vont pas améliorer la sécurité et dans la santé des jeunes...

Si l'article 6 qui prévoyait de transformer l'article L.6222.25 du code du travail sur le temps de travail des apprentis a été retiré dans la version du 14 mars, le fait qu'un apprenti soit un salarié comme un autre ne l'empêchera de subir les autres aspects de la réforme. De même pour les élèves de second cycle professionnel lors des périodes de formation en entreprise.