

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 1

Mais au fait :

Pouvez-vous laisser un enfant mineur, même s'il s'agit du vôtre, utiliser une machine ou se promener dans les ateliers ?

Pendant les vacances scolaires il arrivait à Antoine de donner un coup de main de manière informelle au personnel de l'atelier. Cela lui a donné le goût du métier.

Ces enfants lui ont souvent demandé de faire de même et il a toujours refusé pour respecter les dispositions légales ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise et ne pas prendre de risques.

Il est bien précisé dans le règlement intérieur de l'entreprise élaboré avec l'aide de l'UNIIC qu'il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service sauf dispositions légales particulières (intéressant les représentants du personnel et des syndicats notamment) ou sauf autorisation de la direction.

Bien entendu, le chef d'entreprise doit donner l'exemple et être le premier à respecter ce règlement intérieur.

Le droit du travail a bien évolué depuis les années 1970 !

Antoine vit cette réalité tous les jours...

Que risquez-vous ? Comment réagirait un inspecteur du travail ?

Votre responsabilité serait-elle engagée en cas d'accident, seriez-vous couvert par votre assurance ? Comment accueillir des stagiaires en toute légalité ?

Antoine sait que sa responsabilité pénale et civile pourrait être engagée en cas d'accident concernant une personne étrangère à l'entreprise.

Il pourrait donc faire l'objet d'une sanction (amende voire peine d'emprisonnement) en fonction de la gravité de l'accident et être tenu de réparer le préjudice subi par la victime.

Par ailleurs, l'assurance de l'entreprise ne pourra pas être mise en œuvre dans la mesure où Antoine aura commis une faute en introduisant une personne étrangère à l'entreprise.

Pour ce qui est de l'accueil des jeunes mineures ou majeures, dans l'entreprise, des dispositions légales existent.

Ainsi, la loi du 10 juillet 2014 portant sur le développement et l'encadrement des stages évoque à la fois les périodes de formation en milieu professionnel et de stages (partie intégrante de formation universitaire)

Les périodes de formation en milieu professionnel dans le cadre des enseignements scolaires du second degré et de stages **doivent être obligatoirement intégrées à un cursus de formation et doivent faire l'objet d'une convention signée entre le jeune, l'entreprise et l'établissement scolaire ou universitaire.**

Un jeune qui ne peut pas obtenir une convention ne pourra pas être accueilli dans l'entreprise. Et il est important de rappeler que **les stages d'observation** prévus en classe de quatrième, troisième, seconde en fonction des établissements scolaires sont également concernés par cette obligation.

Cela étant, même lorsque le stage s'inscrit dans le cadre d'une convention, l'élève mineur ne pourra **pas effectuer de travaux dangereux** : par exemple, conduite de machines.

Par ailleurs, cette loi prévoit plusieurs dispositions permettant un meilleur contrôle du recours aux stagiaires par les entreprises pour lutter contre les abus. Dans ce cadre, les pouvoirs des inspecteurs du travail sont renforcés.

Pour faciliter ce travail de contrôle, les noms et prénoms des stagiaires accueillis sont inscrits, dans l'ordre d'arrivée, **dans le registre unique du personnel mais dans une partie spécifique**, pour éviter toute confusion avec les salariés de l'entreprise.

Références légales et modèles types :

➤ **Définition des stages et des périodes de formation en milieu professionnel et convention de stage obligatoire**

La loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut de stagiaire a modifié l'article L 124-1 du code de l'éducation : « Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages ne relevant ni du 2° de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, définie à la sixième partie du même code, font l'objet **d'une convention** entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les mentions obligatoires sont déterminées par décret. *« Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification, dans le but de favoriser son insertion professionnelle ».*

➤ **Interdiction des travaux dangereux pour les jeunes de moins de 18 ans**

Article L 4153-8 du code du travail : « *Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire.* »

➤ **Obligation d'établir un règlement intérieur**

Article L 1311-2 du code du travail : « *L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés* ».

➤ **Modèle de règlement intérieur**

Le service social de l'UNIIC met à votre disposition un modèle de règlement intérieur conforme aux dispositions légales ainsi qu'à la jurisprudence.

Exemple de clause du règlement intérieur « *Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service sauf dispositions légales particulières (intéressant les représentants du personnel et des syndicats notamment) ou sauf autorisation de la direction* ».