

Concours section : Concours interne d'inspecteur du travail

Epreuve matière : Santé et sécurité du travail

N° Anonymat : 39612

Nombre de pages : 8

14.75 / 20

Concours / Examen : CONCOURS INSPECTEUR DU TRAVAIL

Externe / Interne / 3ème concours : INTERNE

Intitulé de l'épreuve : SANTE SECURITE DU TRAVAIL

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

I Le cadre légal de la prévention de la santé et de la sécurité au travail

La prévention de la sécurité et de la santé au travail est une enjeu majeur aux niveaux européen et national.

La directive cadre européenne n° 89 de 12/06/1989 est à l'origine des grandes lignes conductrices de la matière. Elle a imposé au législateur de légiférer sur ce thème en adoptant la loi du 31/12/91 qui est la source du titre 4 du Code du travail. Ses articles encadrent l'obligation de l'employeur, d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, et de tout mettre en œuvre pour la prévenir. C'est une obligation de résultat qui s'inscrit dans le code du travail mais également dans le code pénal.

En cas de manquements constatés par l'inspecteur du travail ou de délits, l'employeur est passible de sanctions civiles ou pénales.

N°
1.18

De ces dispositions légales, sont nées notamment, les plans santé au travail (PST), le 4^{ème} est en cours, et les campagnes nationales ou locales qui visent à réduire les accidents graves ou mortels et les maladies professionnelles.

Les objectifs en matière de santé et sécurité au travail vont bien au-delà du fait de ne pas être malade ou porteur de handicap, ils visent la prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles et la santé physique et mentale des travailleurs. Le suivi médical des salariés par le médecin du travail en est un élément et les jeunes travailleurs, au regard de leur vulnérabilité, doivent bénéficier d'un suivi médical renforcé.

II Les règles en matière de santé et sécurité des jeunes travailleurs

Des dispositions légales spécifiques s'appliquent aux jeunes travailleurs, quel que soit le type de contrat, en fonction de leur âge. Au sein de l'entreprise, ils doivent obligatoirement avoir un référent le cas échéant.

A - Les mineurs :
les jeunes, sortis de l'obligation scolaire

donc à partir de 16 ans, peuvent travailler. Il existe des dispositions spécifiques aux mineurs de moins de 16 ans (qui ont au moins 14 ans), notamment l'obligation d'obtenir une dérogation de l'inspecteur du travail, pour pouvoir être embauchés.

À partir de 16 ans, les jeunes ne peuvent pas être embauchés pour réaliser des travaux dangereux, le code du travail interdit certains domaines d'activité qui néanmoins peuvent faire l'objet d'une demande de dérogation à l'inspecteur du travail par exemple dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Concernant la durée de travail, ils sont également soumis à des règles différentes des salariés majeurs, afin de préserver leur santé : au maximum 35 heures hebdomadaires et pas plus de 8 heures par jour, 2 jours de repos consécutifs et 14 heures de repos quotidien. Il leur est de plus, interdit de travailler la nuit, aucune dérogation de l'inspecteur du travail n'est envisageable sur ce point.

* et leur sécurité

B - les majeurs :

Lorsqu'ils sont embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les jeunes travailleurs bénéficient de dispositions légales spécifiques (les stagiaires y compris) en terme de durée du travail, ils sont soumis à la durée légale de 35 heures hebdomadaires, l'employeur peut obtenir une dérogation pour l'augmenter jusqu'à 40 heures par

semaine au maximum, à sa demande. Il en est de même pour la durée quotidienne qui peut être portée à 10 heures sur dérogation. A l'identique, l'inspecteur du travail peut autoriser un alternant majeur à travailler de nuit mais pas avant 4 heures du matin.

Comme les alternants mineurs, certains travaux leur sont interdits mais peuvent faire l'objet de dérogations de l'administration.

* médecine
Tous les jeunes travailleurs sont soumis à un suivi médical renforcé, obligatoirement assuré par le médecin du travail et non une autre membre de l'équipe* du service de santé au travail. Ce suivi est assuré dès l'embauche et au cours du contrat.

* en alternance
En cas de difficultés rencontrées pendant la vie du contrat de travail*, l'inspecteur du travail peut être saisi et réaliser une enquête afin d'établir s'il y a ou des risques concernant la sécurité et la santé physique ou mentale du jeune travailleur. Dans l'affirmative, il peut demander le retrait du jeune, voire l'opposition de l'administration envers l'employeur de recourir à de nouveaux contrats d'alternance. Les jeunes travailleurs qui relèvent de contrats classiques peuvent avoir recours à l'inspecteur du travail comme tous les salariés.

III Les mesures de prévention susceptibles d'être prises au sein des structures accueillantes sur la prévention des risques pour les jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs sont définis comme étant particulièrement vulnérables du fait de leur

Concours section : Concours interne d'inspecteur du travail

Epreuve matière : Santé et sécurité du travail

N° Anonymat : 39612

Nombre de pages : 8

14.75 / 20

Concours / Examen : CONCOURS INSPECTEUR DU TRAVAIL

Externe / Interne / 3ème concours : INTERNE

Intitulé de l'épreuve : Santé sécurité du travail

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

inexpérience du monde du travail. Quel que soit leur type de contrat, alternant, convention de stage ou contrat de travail non spécifique quand ils sont majeurs, il est important que des dispositions particulières en matière de prévention des risques liés à leur sécurité et leur santé soient prises.

Plusieurs acteurs sont concernés : les référents de centres de formation les enseignants, les médecins du travail, les représentants du personnel et évidemment les employeurs.

La prévention des risques^(*) à destination des jeunes travailleurs intervient dès le lieu de formation et se poursuit au sein de l'entreprise.

A ce titre, les ministères du travail et de l'éducation nationale, mais aussi les organismes de prévention, CIRS, OPPBTP, CARSAT... ont analysé et œuvré pour mettre à disposition des jeunes travailleurs, des employeurs et des centres de formation, des ressources

N°
5.1.8

afin de les guider et les conseiller. Il ressort de ces différentes ressources que la prévention des risques professionnels passe par différentes étapes :

- a) Tout d'abord, la sensibilisation des jeunes dès l'intégration de la formation initiale sur les risques professionnels en matière de santé et sécurité au travail, qu'ils pourraient rencontrer, lorsqu'ils sont en formation professionnelle.
- b) Ensuite la formation des jeunes travailleurs sur l'identification des risques et les gestes et comportements à adopter pour les éviter. Un enjeu majeur de cette formation est de leur permettre de développer des compétences sur la prévention des risques.
- c) Il est également important de former les tuteurs et maîtres d'apprentissage qui seront amenés à les accompagner tout au long de leur contrat, afin qu'ils puissent se rendre compte des capacités d'analyse et des comportements des jeunes face aux risques qu'ils pourraient rencontrer. Il est utile de rappeler que les jeunes alternants

doivent impérativement travailler en présence de leur référent, de surcroît lorsqu'ils sont sur des postes à risques particuliers ou des machines dangereuses.

d) Dès l'embauche des jeunes travailleurs, l'employeur doit les informer des risques propres à leur poste, leur expliquer quels sont les moyens de prévention qui existent au sein de l'entreprise.

Il doit leur faire part des consignes de sécurité, du règlement intérieur et notamment sa partie qui concerne la santé et la sécurité. Etant précisé que la rédaction du règlement intérieur n'est obligatoire que pour les entreprises d'au moins 50 salariés et qu'il doit faire l'objet d'une publication et être soumis à l'inspection du travail.
L'avis de

e) L'employeur doit également remettre aux salariés quels qu'ils soient, les équipements de protection nécessaires et adaptés et vérifier leur bonne utilisation.

f) L'employeur aura évidemment vérifier que le Duer (document unique d'évaluation des risques) est à jour et que les tâches confiées au jeune travailleur sont clairement identifiées, dans le cadre d'un jeune en formation professionnelle ou non.

g) L'employeur devra s'assurer d'avoir sollicité les dérogations de l'administration si nécessaire, avant l'embauche et de les avoir obtenues.

Il est essentiel, afin de prévenir les risques professionnels, que le lien soit établi entre le centre de formation et l'employeur dès l'entrée en formation et durant la poursuite du contrat, pour les jeunes en formation professionnelle.

La vigilance doit également être effective de la part de l'employeur, concernant la surveillance au travail des jeunes travailleurs. En effet, ils peuvent faire l'objet de comportements inadaptés du fait de leur jeune âge et de leur manque d'expérience qui pourraient induire des faits de harcèlement moral ou sexuel qui sont répréhensibles civilement et pénalement. L'employeur est tenu d'être à l'écoute et d'agir si nécessaire pour faire cesser ces agissements et pour les sanctionner.

La prévention des risques professionnels en matière de sécurité et santé est l'affaire de tous, employeurs comme salariés, ainsi que les différents acteurs internes à l'entreprise, comme le CSE (comité social d'entreprise) par exemple, et externes (CARSA, MSA, OPPBTP...). Elle doit être renforcée lorsque'il s'agit de travailleurs vulnérables comme les jeunes travailleurs, les salariés en contrat précaire entre autres.