

N° 2878

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 4 juin 2026.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION
DE LOI *visant à renforcer la protection des mineurs en formation
professionnelle*,

PAR MME ELSA FAUCILLON,

Députée.

Voir le numéro : 2707.

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	5
COMMENTAIRE DES ARTICLES	7
Chapitre I ^{ER} – Garantir la sécurité au travail.....	7
<i>Article 1^{er}</i> : Conditionner l'accès aux travaux réglementés pour les jeunes travailleurs à une décision de l'inspection du travail et exclure les travaux en hauteur du champ desdits travaux	7
<i>Article 2</i> : Faire réévaluer par les partenaires sociaux la liste des travaux interdits et réglementés ainsi que les modalités de dérogation aux travaux interdits.....	14
<i>Article 3</i> : Obligation de publication par l'employeur d'informations relatives à la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.....	16
<i>Article 4</i> : Interdire l'emploi de stagiaires ou d'apprentis aux entreprises présentant des garanties insuffisantes en matière de sécurité au travail	20
<i>Article 4 bis (nouveau)</i> : Inclure dans les conventions de stage et les contrats d'apprentissage une information relative aux risques professionnels et aux droits en matière de sécurité au travail	25
<i>Article 5</i> : Garantir un droit de retrait sans incidence sur les modalités de formation dans les situations d'apprentissage.....	27
<i>Article 6</i> : Rapport d'évaluation des enseignements dispensés en santé et sécurité au travail dans les filières professionnelles	30
<i>Article 6 bis (nouveau)</i> : Rapport annuel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles subis par des mineurs en formation.....	32
Chapitre II – Prévention et lutte contre les situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes	33
<i>Article 7</i> : Rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur les situations de violences sexistes et sexuelles et de discriminations subies par les apprentis	33
<i>Article 8</i> : Définition, dans les conventions de stage, des moyens de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes.....	35

<i>Article 9</i> : Définition, dans les contrats d’alternance, des moyens de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes	38
<i>Article 10</i> : Mission des centres de formation d’apprentis en matière de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes	40
Chapitre III – Nouvelle sanction en cas de récidive	42
<i>Article 11</i> : Peine d’exclusion des marchés publics en cas de récidive des infractions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs	42
<i>Article 12 (nouveau)</i> : Conditionner le bénéfice de l’aide unique versée aux employeurs d’apprentis mineurs au respect de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.....	46
<i>Article 13 (nouveau)</i> : Rapport sur les sanctions prises pour manquement aux règles relatives à la santé et la sécurité de travailleurs apprentis	48
TRAVAUX DE LA COMMISSION	51
ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE	71
ANNEXE N° 2 : CONTRIBUTION ÉCRITE REÇUE PAR LA RAPPORTEURE	73
ANNEXE N° 3 : TEXTES SUSCEPTIBLES D’ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L’OCCASION DE L’EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI	75

AVANT-PROPOS

Les jeunes engagés dans les filières professionnelles comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables. Ils doivent réussir à l'école autant qu'en entreprise. Ils découvrent un monde du travail dont ils ignorent souvent les règles, les droits et les recours. Leurs corps en formation subissent plus durement la fatigue, les cadences et les risques professionnels.

Ces jeunes évoluent dans un environnement de travail toujours plus dérégulé dont les protections collectives s'effacent progressivement. Beaucoup portent déjà des fragilités sociales, familiales ou économiques.

Revenir à l'histoire de la réglementation du travail des enfants au XIX^e siècle n'a rien d'un détour symbolique ou nostalgique. Cette histoire rappelle que les enfants et les jeunes travailleurs ne peuvent être abandonnés face aux logiques économiques. Leur protection nécessite des règles, du contrôle et une responsabilité collective et doit constituer une priorité.

C'est par la loi que le travail des enfants a été limité, encadré et surveillé. C'est aussi par l'action publique que des protections concrètes ont été imposées aux employeurs. Toutefois, depuis plusieurs années, l'affaiblissement des droits des travailleurs fragilise particulièrement les mineurs en formation professionnelle. La suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a réduit les capacités d'alerte et de prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail. En 2015, plusieurs décrets⁽¹⁾ ont par ailleurs profondément assoupli les règles relatives aux travaux interdits et réglementés aux mineurs en raison de leur nature dangereuse, et notamment aux travaux en hauteur.

Au fil de cette dérégulation, une autre logique s'est installée : celle qui fait primer la responsabilité des individus sur la responsabilité collective. La norme édictée par le code du travail disparaît au profit de campagnes de sensibilisation. Il reviendrait aux seuls travailleurs de se protéger, d'être vigilants et de signaler des manquements de leur employeur.

Or, quel jeune de 14, 15 ou 16 ans est réellement en mesure de dénoncer une situation d'exploitation, de harcèlement ou de mise en danger, lorsque son diplôme, son avenir ou son évaluation dépendent précisément de l'entreprise qui l'emploie ?

C'était pourtant le cœur de mission de l'inspection du travail lors de sa création au XIX^e siècle. Les inspecteurs étaient alors décrits comme les « *prud'hommes de l'enfance* », sommés de s'élever contre « *les intérêts, les passions, les petites gens de toute localité* » et chargés de défendre les plus jeunes contre les abus du monde du travail⁽²⁾.

(1) Décrets du 17 avril 2015 n° 2015-443 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 et n° 2015-444 modifiant les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail.

(2) Bulletin de l'inspection du travail : https://sante.gouv.fr/fichiers/numerisations3/bull.insp.trav_1900.pdf

Aujourd'hui, cette mission historique est de plus en plus difficile à exercer en raison du manque de moyens de l'inspection du travail. On compte aujourd'hui moins de 2 000 agents de contrôle de l'inspection du travail, soit un inspecteur pour plus de 10 000 salariés ! Comment garantir le respect des droits des apprentis alors même que leur nombre pourrait atteindre un million d'ici 2027 ? Faire de la sécurité et de la santé au travail une priorité nécessite de donner les moyens suffisants d'exercice de la prévention et du contrôle.

Les premières réglementations du travail des enfants ont été effectives grâce à la législation scolaire des années 1881-1882. Pourtant, ces dernières années, au nom de l'orientation et l'insertion professionnelle, le nombre et la durée de présence des enfants en entreprise ont fortement augmenté, sans que les protections soient renforcées. Pour quels effets ? À quel prix ? Parfois, au prix de leur santé, parfois au prix de leur vie.

L'école avait permis d'arracher les enfants à la violence du travail industriel. Nous ne pouvons accepter, au XXI^e siècle, un recul historique qui banaliserait de nouveau l'exposition des plus jeunes aux risques professionnels. Renforcer la sécurité et la prévention suppose aussi de redonner toute sa place à l'école dans les parcours professionnels.

Cette proposition de loi constitue un premier pas pour rendre le monde du travail plus protecteur envers les milliers de jeunes engagés dans la voie professionnelle. Elle entend aussi être un point d'appui pour les personnels éducatifs, les familles et les jeunes travailleurs. Nous devons leur apporter des engagements sur le respect des droits des employés, les devoirs des employeurs et les sanctions que ces derniers encourent.

Elle adresse enfin un message à toute la société : les enfants morts au travail ne sont pas des faits divers. Leur vie compte. Leur protection est une responsabilité collective.

*

* *

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{ER} Garantir la sécurité au travail

Article 1^{er}

Conditionner l'accès aux travaux réglementés pour les jeunes travailleurs à une décision de l'inspection du travail et exclure les travaux en hauteur du champ desdits travaux

Adopté par la commission avec modifications

L'article 1^{er} modifie l'article L. 4153-9 du code du travail relatif aux travaux réglementés pour les jeunes âgés de moins de 18 ans. Il conditionne l'accès à ces travaux à une décision de l'inspecteur du travail et vise de ce fait à revenir au régime qui s'appliquait antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 ⁽¹⁾. Il interdit également strictement la réalisation de travaux temporaires en hauteur par des jeunes travailleurs en prévoyant que ce type de travaux ne puisse faire l'objet d'aucune dérogation.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

A. LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE À L'EMPLOI DES JEUNES MINEURS

1. Pour les jeunes âgés de moins de 16 ans, un principe d'interdiction assoupli en pratique par l'essor des stages et de l'apprentissage

● Conformément à l'article L. 4153-1 du code du travail, la loi interdit, en principe, l'emploi de mineurs âgés de moins de 16 ans ⁽²⁾ à l'exception :

– **dès l'âge de 15 ans, des titulaires d'un contrat d'apprentissage sous réserve qu'ils aient achevé la classe de troisième**, conformément aux conditions fixées à l'article L. 6222-1 ⁽³⁾ ;

– **de visites d'information, séquences d'observation, périodes de stages ou de formation** réalisés en milieu professionnel dans le cadre de la scolarité obligatoire ;

(1) 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.

(2) Article L. 4153-1 du code du travail.

(3) Article L. 6222-1 du code du travail.

– de **travaux réalisés pendant les périodes de vacances scolaires**, dès l'âge de 14 ans, sous réserve de l'accord de l'inspection du travail et à condition d'assurer au mineur un repos continu effectif d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale de vacances. Les travaux concernés doivent être « légers » c'est-à-dire non susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé ou au développement de l'enfant ⁽¹⁾ ;

– d'**activités spécifiques** (entreprises de spectacle, cinéma, radiophonie, télévision, enregistrements sonores ou audiovisuels, mannequinat, compétitions de jeux vidéo, etc.) pouvant mobiliser un enfant ou un adolescent avant l'âge de 14 ans sous réserve d'une autorisation individuelle préalable accordée par l'inspection du travail ⁽²⁾.

● Le principe d'interdiction de l'emploi de jeunes âgés de moins de 16 ans a pu être atténué *de facto* par la volonté des pouvoirs publics de favoriser les liens entre l'école et le monde professionnel et encourager dès le plus jeune âge les périodes de formation en milieu professionnel.

En sus du stage d'observation réalisé en milieu professionnel d'une durée de cinq jours introduit dès 2005 en classe de troisième ⁽³⁾, **un stage obligatoire a ainsi été instauré en classe de seconde générale et technologique à compter de juin 2024** en application du décret n° 2023-1111 du 2 novembre 2023 ⁽⁴⁾.

La loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 ⁽⁵⁾ a par ailleurs assoupli l'âge d'entrée en apprentissage en permettant aux jeunes d'y accéder **dès l'âge de 15 ans** à condition d'avoir achevé leur scolarité au collège.

(1) Article L. 4153-3 du code du travail ; voir également les articles D. 4153-1 à D. 4153-5 du même code, ainsi que l'article R. 715-2 du code rural et de la pêche maritime pour la réglementation applicable dans le secteur agricole.

(2) Article L. 7124-1.

(3) Article D. 332-14 du code de l'éducation issu du décret n° 2005-1013 du 24 août 2005 relatif aux dispositifs d'aide et de soutien pour la réussite des élèves au collège.

(4) Décret n° 2023-1111 du 29 novembre 2023 relatif à l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique.

(5) Article 56 de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

**La législation applicable à la durée et au temps de travail des jeunes travailleurs :
des inflexions récentes suite à la loi « LCA »**

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent, en principe, être employés plus de huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine⁽¹⁾. L'article 13 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « LCA », a introduit la possibilité de déroger à ces durées maximales, dans la limite de dix heures par jour et de quarante heures par semaine, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État lorsque l'organisation collective du travail le justifie. Sont ainsi concernés, pour les contrats conclus avec des mineurs depuis le 1^{er} janvier 2019, les secteurs du bâtiment, des travaux publics et d'aménagement des espaces paysagers⁽²⁾.

En principe, le **travail de nuit** des jeunes travailleurs est également interdit⁽³⁾. Toutefois, des dérogations fixées par voie réglementaire existent dans certains secteurs en raison des caractéristiques particulières de l'activité ; elles peuvent être également accordées par l'inspecteur du travail.

En application de l'article L. 6164-5, **l'interdiction de travail le dimanche n'est pas applicable aux apprentis âgés de moins de 18 ans** employés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'État.

2. Une procédure d'affectation de travailleurs de moins de 18 ans à des travaux réglementés simplifiée depuis 2015

a. Des travaux interdits et réglementés aux jeunes travailleurs

● En application de l'article L. 4153-8 du code du travail, certaines activités professionnelles sont **interdites** aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans en raison des risques que celles-ci comportent pour la santé ou la sécurité du mineur ou de leur inadaptation par rapport à la situation de minorité.

Toutefois, **par dérogation**, dans des conditions prévues à l'article L. 4153-9 et précisées aux articles R. 4153-39 et suivants, les travailleurs mineurs peuvent être affectés à **certains travaux qui sont alors qualifiés de « réglementés »**. Les travaux ne pouvant faire l'objet d'aucune dérogation sont dits « interdits ». La liste des travaux concernés est fixée aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du même code.

● En application de l'article L. 4733-3, l'inspection du travail procède au **retrait immédiat du jeune travailleur** lorsqu'il y a lieu de constater son affectation à un ou plusieurs travaux interdits, ou bien « en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » dans le champ des travaux réglementés. L'employeur qui ne respecterait pas l'interdiction d'emploi s'expose à des sanctions financières.

(1) Article L. 3162-1.

(2) Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie.

(3) Article L. 3163-2.

En 2025, d'après les données communiquées à la rapporteure par la direction générale du travail, les agents de contrôle de l'inspection du travail ont pris 2 479 décisions concernant des jeunes travailleurs, dont 200 avaient pour objet une décision de retrait ou d'opposition.

b. D'un régime d'autorisation préalable de l'inspection du travail à un régime strictement déclaratif

● Dans le cadre des « 50 mesures de simplification pour les entreprises » annoncées le 30 octobre 2014 par le Gouvernement ⁽¹⁾, la réglementation relative aux travaux interdits et réglementés a été rénovée par les décrets n° 2015-443 et n° 2015-444 du 17 avril 2015 dans un double objectif de simplification de la procédure de dérogation, tant pour les demandeurs que pour l'inspection du travail, et d'actualisation de la liste des travaux concernés.

● Le décret n° 2015-443 ⁽²⁾ a notamment remplacé l'ancienne autorisation de déroger aux travaux interdits accordée par l'inspecteur du travail par une « déclaration de dérogation » ⁽³⁾ devant être réalisée préalablement à l'affectation du jeune concerné. La réforme de 2015 a ainsi acté le **passage d'un régime d'autorisation préalable à un régime déclaratif**.

Les dérogations à l'interdiction d'emploi peuvent aujourd'hui concerner deux types de publics : d'une part, les jeunes en formation professionnelle pour lesquels l'employeur doit adresser, depuis 2015, une **déclaration de dérogation temporaire** à l'inspection du travail avant leur affectation au poste de travail ⁽⁴⁾ ; et d'autre part, les jeunes travailleurs qui, sous réserve de remplir certaines conditions particulières, bénéficient d'une **dérogation permanente** ne nécessitant pas l'intervention de l'inspection du travail ⁽⁵⁾.

c. De nouvelles dérogations introduites pour les travaux temporaires en hauteur

● Le décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 ⁽⁶⁾ a modifié les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail portant spécifiquement sur les travaux temporaires en hauteur de manière à introduire **deux exceptions** au principe général d'interdiction de ce type de travaux :

(1) <https://www.cnis.fr/app/uploads/2017/12/Nov-2014-DP-SIMPLIFICATION-50-NOUVELLES-MESURES.pdf>

(2) 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.

(3) Voir le modèle de lettre édité par le ministère du travail et de l'emploi : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/declarationderogation.pdf>

(4) Articles R. 4153-38 à R. 4153-48.

(5) Articles R. 4153-49 à R. 4153-52.

(6) Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail.

– d’une part, pour **l’utilisation d’échelles, d’escabeaux et de marchepieds** dès lors qu’il est techniquement impossible de recourir à des équipements de travail munis d’une protection collective ou qu’il s’agit de travaux de courte durée ne présentant pas de caractère répétitif et que le risque de chute est faible ;

– d’autre part, pour **les travaux permettant l’utilisation d’équipements de protection individuelle** lorsque la protection collective contre le risque de chute ne peut pas être mise en place.

En application de l’article D. 4153-32 (non modifié par le décret précité), l’interdiction d’affectation demeure stricte pour les travaux en hauteur portant sur les arbres et sur les autres essences ligneuses et semi-ligneuses.

La réforme de 2015 visait notamment à « *lever le frein au développement de l’apprentissage* » ; l’interdiction absolue d’affecter des jeunes à des travaux en hauteur représentant, d’après l’instruction interministérielle afférente, une contrainte dissuasive au recrutement de jeunes lorsque les activités impliquent des travaux en hauteur ponctuels et de courte durée ⁽¹⁾.

B. DES APPRENTIS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX EN ENTREPRISE DEPUIS 2018 ET SUREXPOSÉS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

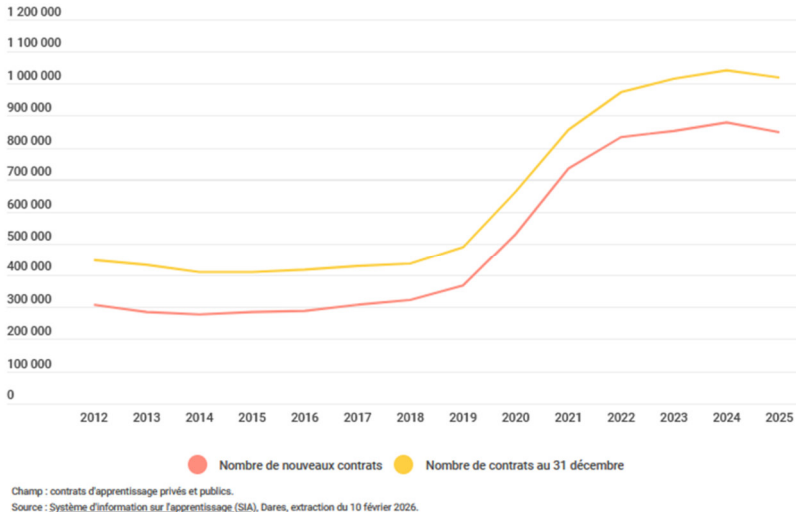
● L’apprentissage ⁽²⁾ a fait l’objet d’un soutien sans précédent depuis 2018. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « LCA », a notamment relevé l’âge d’entrée en contrat d’apprentissage à 29 ans, renforcé les aides à l’embauche d’apprentis notamment au moyen de la création d’une aide financière unique, et simplifié le financement des centres de formation d’apprentis (CFA). Les réformes menées depuis ont favorisé **un essor historique du nombre de contrats d’apprentissage signés dans les secteurs privé et public** avec 321 000 nouveaux contrats signés en 2018 jusqu’à 846 700 en 2025 (*cf.* graphique).

(1) Voir en ce sens l’instruction interministérielle

n° DGT/CTI/DGEFP/DPJJ/DGESCO/DGCS/DGER/DAFSL/2016/273 du 7 septembre 2016 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux interdits pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans.

(2) Ce mode de formation repose sur le principe d’une alternance entre une formation pratique chez un employeur avec lequel l’apprenti conclut un contrat de travail, et une formation théorique en centre de formation d’apprentis (CFA).

NOMBRE D'ENTRÉES ANNUELLES EN CONTRATS D'APPRENTISSAGE ENTRE 2012 ET 2015



Source : Dares.

Au 31 décembre 2025, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail recense 1 017 500 contrats d'apprentissage en cours. Les principaux secteurs d'activité concernés par l'apprentissage sont le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles ; le soutien aux entreprises ; l'industrie ; la construction et l'hébergement-restauration. 11,5 % des nouveaux contrats signés concernent des jeunes âgés de 15 ou 16 ans. Globalement, **31,7 % des nouveaux contrats sont signés par un jeune âgé de moins de 18 ans (inclus)** ⁽¹⁾.

● La rapporteure constate que l'essor du nombre de mineurs dans des secteurs surexposés à des risques professionnels ne s'est pas accompagné d'un renforcement des mesures de prévention de la sécurité des jeunes travailleurs. *A contrario*, la réglementation applicable à cette catégorie de travailleurs a fait l'objet de nombreux allègements et simplifications (*cf. supra*) susceptibles d'accroître le nombre et la gravité des accidents dont ils peuvent être victimes.

Les jeunes qui entrent rapidement sur le marché du travail font en effet partie des salariés les plus exposés aux risques professionnels et sont de fait plus fréquemment victimes d'accidents du travail. Selon les statistiques de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) reprises par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), alors que la fréquence annuelle des accidents du travail pour l'ensemble des salariés tous secteurs confondus est de 4 %, cette fréquence atteint 10 % parmi les jeunes de moins de 25 ans. Elle est ainsi **2,5 fois plus importante que chez les autres salariés** ⁽²⁾.

(1) Dares, « *Séries longues : le contrat d'apprentissage* », 27 février 2026.

(2) <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/2018-04-26-cp-journee-mondiale-securite-sante-travail-2018.pdf>

En 2024, 22 jeunes de moins de 25 ans cotisant au régime général sont décédés sur leur lieu de travail. Plus de la moitié de ces décès sont survenus moins d'un an après la prise de poste ⁽¹⁾. De nombreux cas de décès de jeunes mineurs au travail, apprentis ou stagiaires, sont survenus ces dernières années ⁽²⁾. En 2024, l'inspection du travail a recensé onze accidents du travail mortels de travailleurs mineurs dont six impliquaient un équipement de travail ; un, une substance biologique ; et trois, un véhicule ⁽³⁾.

La sur-accidentalité et la surmortalité des mineurs au travail traduisent à la fois le défaut de formation à la sécurité et la prévention des risques, leur surreprésentation dans des milieux professionnels particulièrement exposés aux risques professionnels comme le bâtiment, la restauration, l'industrie, l'agriculture, etc., l'existence de pressions liées au rapport hiérarchique à leur employeur et l'inadaptation de la réglementation applicable à cette catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables en raison de leur minorité.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

● L'article 1^{er} de la présente proposition de loi vise à encadrer davantage l'accès des travailleurs âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans aux travaux réglementés dans un contexte marqué par l'augmentation du nombre de ces travailleurs en entreprise dans le cadre d'un apprentissage. Il modifie à cette fin l'article L. 4153-9 du code du travail de manière :

– d'une part, à conditionner l'accès des jeunes à ces travaux à une **décision de l'inspecteur du travail** ;

– d'autre part, à **interdire strictement la réalisation de travaux temporaires en hauteur** par des jeunes travailleurs en prévoyant que ce type de travaux ne puisse faire l'objet d'aucune dérogation.

Le dispositif proposé vise ainsi à revenir au régime d'autorisation qui s'appliquait avant 2015 et l'entrée en vigueur du 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 18 ans.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté l'amendement AS26 de la rapporteure qui introduit, au troisième alinéa du présent article, une dérogation à la règle définie à l'article L. 231-1 du code des relations entre le public et l'administration selon laquelle le silence gardé pendant deux mois par l'administration vaut décision

(1) D'après le rapport annuel de l'assurance maladie sur les risques professionnels pour l'année 2024, novembre 2025.

(2) <https://www.cgt.fr/actualites/france/sante-et-securite-au-travail/tribune-le-travail-tue-et-il-tue-des-mineurs>

(3) D'après les données communiquées à la rapporteure par la direction générale du travail.

d'acceptation. Cette dérogation vise à garantir que l'emploi de travailleurs âgés de moins de 18 ans dans le champ de travaux réglementaires fasse systématiquement l'objet d'une autorisation délivrée par l'inspection du travail sans que l'absence de décision rendue dans les délais ne puisse valoir autorisation tacite.

*
* *

Article 2

Faire réévaluer par les partenaires sociaux la liste des travaux interdits et réglementés ainsi que les modalités de dérogation aux travaux interdits

Adopté par la commission avec modifications

L'article 2 complète la section du code du travail relative aux « travaux réglementés » pour les jeunes travailleurs par un nouvel article L. 4153-10. Il prévoit une obligation de réévaluation par les organisations syndicales et patronales de la liste des travaux interdits et réglementés et des modalités de dérogation aux interdictions d'emploi applicables aux travailleurs âgés de moins de 18 ans.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

● En application des articles L. 4153-8 et suivants du code du travail, les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à certaines catégories de **travaux, qualifiés d'interdits**, en raison des risques qu'ils comportent pour « leur santé, leur sécurité, leur moralité » ou de la force que ces travaux exigent. Toutefois, par dérogation, certains de ces travaux dits peuvent être accessibles aux jeunes travailleurs sous certaines conditions. Ils sont alors qualifiés de **travaux « réglementés »**.

Les catégories de travaux concernés par ces dispositions, ainsi que les modalités de dérogation aux interdictions d'emploi, sont déterminées **par voie réglementaire**. Elles sont actuellement listées dans la partie réglementaire du code du travail aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37.

● La rédaction actuelle, très largement issue du décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 ⁽¹⁾, permet de **distinguer les travaux strictement « interdits » et ceux susceptibles d'une dérogation par catégorie d'exposition à des risques professionnels**. Elle se compose de plusieurs sous-sections différenciant notamment les travaux exposant les jeunes à :

– des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent ;

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

- des produits dangereux (agents chimiques et biologiques) ;
- des conditions de travail pénibles ou dangereuses (vibrations mécaniques, rayonnements, milieu hyperbare, milieu confiné, températures extrêmes, etc.) ;
- d’autres risques de nature diverse (d’origine électrique, effondrement et ensevelissement, conduite d’équipements de travail mobiles automoteurs, travaux en hauteur, contact avec des animaux, etc.).

Depuis sa refonte en 2013, la liste a fait l’objet de révisions ponctuelles ⁽¹⁾. Le décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 ⁽²⁾ a notamment modifié les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail portant spécifiquement sur les travaux temporaires en hauteur de manière à introduire **deux exceptions** au principe général d’interdiction de ce type de travaux :

- d’une part, pour **l’utilisation d’échelles, d’escabeaux et de marchepieds** dès lors qu’il est techniquement impossible de recourir à des équipements de travail munis d’une protection collective ou qu’il s’agit de travaux de courte durée ne présentant pas de caractère répétitif et que le risque de chute est faible ;
- d’autre part, pour **les travaux permettant l’utilisation d’équipements de protection individuelle** lorsque la protection collective contre le risque de chute ne peut pas être mise en place.

● La procédure de dérogation aux travaux interdits a fait l’objet d’une révision en 2015 dans un objectif de simplification et d’allègement de la charge administrative pour les employeurs et l’inspection du travail. Le décret n° 2015-443 ⁽³⁾ a ainsi remplacé l’ancienne autorisation de déroger aux travaux interdits accordée par l’inspecteur du travail par **une « déclaration de dérogation »** ⁽⁴⁾ **devant être réalisée préalablement à l’affectation du jeune concerné**. Sous réserve de remplir certaines conditions particulières, certaines jeunes bénéficient par ailleurs d’une **dérogation permanente** ne nécessitant aucune intervention de l’inspection du travail ⁽⁵⁾.

Dans un contexte d’augmentation du nombre d’accidents du travail touchant les jeunes travailleurs, en lien avec l’essor historique de l’apprentissage en France ⁽⁶⁾, la rapporteure regrette ce passage d’un régime d’autorisation préalable à un régime déclaratif présentant des garanties insuffisantes en matière de sécurité et de protection de la santé au travail des mineurs.

(1) Voir, pour exemple, le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

(2) Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail.

(3) Décret n° 2015-443 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.

(4) Voir le modèle de lettre édité par le ministère du travail et de l’emploi : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/declarationderogation.pdf>

(5) Articles R. 4153-49 à R. 4153-52.

(6) Voir la partie I.B. du commentaire de l’article 1^{er}.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

● L'article 2 de la présente proposition de loi complète la section relative aux « travaux réglementés » du chapitre III du titre V concernant les dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs au sein de la quatrième partie du code du travail.

Il ajoute un nouvel article L. 4153-10 visant à prévoir une réévaluation par les organisations syndicales et patronales de la liste des travaux interdits et des travaux réglementés, d'une part, et de la procédure de dérogation aux interdictions d'emploi, d'autre part. Il est précisé que les partenaires sociaux se réunissent à cette fin dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

Outre l'amendement rédactionnel AS27 de la rapporteure, la commission a adopté l'amendement AS18 de Mme Audrey Abadie-Amiel et plusieurs de ses collègues du groupe Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires, cosigné par la rapporteure, visant à préciser que la réévaluation de la liste des travaux interdits et réglementés réalisée par les organisations syndicales et patronales « a pour objet de renforcer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de moins de dix-huit ans ». Cette précision vise à garantir que la réévaluation n'aboutisse pas à un assouplissement des protections dont bénéficient les travailleurs mineurs aujourd'hui.

*

* *

Article 3

Obligation de publication par l'employeur d'informations relatives à la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles

Adopté par la commission avec modifications

L'article 3 vise à rendre obligatoire la publicité au sein du registre national des entreprises (RNE) d'informations relatives à la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises immatriculées audit registre.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

● Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP), défini au livre IV du code de la sécurité sociale, repose sur un système déclaratif permettant la reconnaissance des sinistres, l'indemnisation des victimes et la tarification des cotisations patronales.

En application des articles L. 441-1 et suivants du code de la sécurité sociale, **l'assuré victime d'un accident du travail** doit en informer son employeur par tout moyen dans les vingt-quatre heures suivant la survenue du sinistre, sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime. Sa déclaration s'accompagne d'un certificat médical. L'employeur est par la suite tenu de déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans un délai de quarante-huit heures à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime. Il remet également au salarié une feuille d'accident nécessaire à l'indemnisation due au titre de l'accident et lui permettant de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins avec dispense du paiement du ticket modérateur. La déclaration d'un AT est désormais largement dématérialisée *via* la déclaration sociale nominative (DSN) et le portail « Net-entreprises ». Selon la Cour des comptes, 77,7 % des déclarations d'accidents du travail et de trajet étaient réalisées de manière dématérialisée dès 2019 ⁽¹⁾.

Pour **une maladie professionnelle**, il revient à l'assuré de demander la reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie au moyen d'une déclaration envoyée à son organisme de sécurité sociale à laquelle doit être joint un certificat médical décrivant les lésions ⁽²⁾. L'organisme de sécurité sociale est ensuite chargé d'en informer l'employeur, qui peut, le cas échéant, exprimer des réserves sur le caractère professionnel de la maladie. Les troubles musculo-squelettiques représentent aujourd'hui près de 90 % des maladies professionnelles reconnues.

Pour l'année 2024, la Caisse nationale de l'assurance maladie, qui couvre près de 20,8 millions de salariés du régime général, a recensé **549 614 accidents du travail (AT) ayant donné lieu à un arrêt de travail, soit un indice de fréquence (IF) égal à 26,4 pour 1 000 salariés**. Les secteurs les plus concernés demeurent les activités de la santé, du nettoyage et du travail temporaire (29 % des AT), l'alimentation (17 %), le transport (16 %) et le bâtiment et les travaux publics (14 %). Les manutentions manuelles représentent le premier facteur de risque (50 % des AT), devant les chutes de plain-pied et de hauteur (plus du quart des accidents) ⁽³⁾.

• Les données déclarées à l'assurance maladie sont notamment utilisées pour le calcul des **taux de cotisation due au titre des AT-MP** qui varient selon la taille de l'établissement, ainsi que la fréquence et la gravité des sinistres survenus dans l'entreprise et/ou son secteur d'activité. Le niveau de sinistralité influence ainsi directement le coût du travail pour l'employeur. En fonction de la taille de l'entreprise, trois modes de tarifications peuvent s'appliquer :

(1) Cour des comptes, *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale (Ralfss), chapitre IV, « La reconnaissance et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles : un dispositif complexe à moderniser », 2021.*

(2) Article L. 461-5 du code de la sécurité sociale.

(3) D'après le rapport annuel 2 024 de l'assurance maladie relatif aux risques professionnels, novembre 2025.

– le **taux collectif**, commun à toutes les entreprises d'un même secteur d'activité et fixé annuellement par arrêté ministériel ⁽¹⁾ selon le nombre et la gravité des AT-MP survenus dans le secteur. Il s'applique aux très petites entreprises (TPE) de moins de vingt salariés ;

– le **taux dit mixte** s'applique aux petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 150 salariés. Il dépend des sinistres intervenus à la fois dans le secteur d'activité et l'entreprise. La prise en compte de la sinistralité individuelle de l'entreprise augmente par ailleurs par ailleurs en fonction de l'effectif ;

– le **taux individuel** s'applique aux entreprises de 150 salariés et plus et dépend uniquement du nombre et de la gravité de sinistres survenus dans l'entreprise.

S'ajoutent au taux dit brut, calculé en fonction de la sinistralité du secteur d'activité et/ou de l'entreprise, quatre majorations fixées par arrêté ⁽²⁾. Elles sont identiques pour toutes les entreprises et couvrent le coût des accidents de trajet, les frais de gestion du risque professionnel, le coût des transferts vers les autres régimes et le fonds dédié à la prise en charge spécifique des salariés exposés à l'amiante, et enfin, le coût des dépenses liées à la prise en compte de la pénibilité.

● Si les entreprises transmettent des données relatives aux AT-MP, ces informations demeurent utilisées à des fins assurantielles et administratives. Le registre national des entreprises prévu aux articles L. 123-36 et suivants du code de commerce centralise diverses informations juridiques et économiques relatives aux entreprises, mais ne comprend actuellement aucune donnée relative à leur sinistralité AT-MP.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

● Lors des travaux préparatoires à la présente proposition de loi, la rapporteure a pu constater l'absence d'information publique fiable et accessible permettant notamment aux établissements d'enseignement d'orienter leurs élèves, apprentis ou stagiaires vers des entreprises présentant des garanties suffisantes en matière de sécurité et de protection de la santé au travail, et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. À défaut, tendent à circuler de manière informelle des « listes rouges » d'entreprises vers lesquelles les enseignants évitent de fait d'orienter leurs élèves pour un stage ou un apprentissage. Ces pratiques alertent d'un besoin ressenti sur le terrain de transparence et de visibilité sur les pratiques des entreprises de manière à éviter la mise en danger d'enfants dans des structures manifestement inadaptées à leur accueil.

(1) Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026.

(2) Arrêté du 30 décembre 2025 fixant le montant des majorations prévues à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2026.

• L'article 3 de la proposition de loi vise à imposer l'inscription, au sein du registre national des entreprises (RNE), des informations relatives à la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises immatriculées audit registre en application de l'article L. 123-36. Il ajoute un nouvel alinéa à l'article L. 123-37 du code de commerce qui recense l'ensemble des informations devant faire l'objet d'une inscription au RNE.

Le **registre national des entreprises (RNE)**, défini aux articles L. 123-36 et suivants du code de commerce, constitue le registre unique d'immatriculation des entreprises exerçant en France une activité commerciale, artisanale, agricole ou indépendante. Opéré par l'Institut national de la propriété industrielle (INPI), il centralise, *via* un guichet unique, l'ensemble des informations juridiques et économiques déclarées par les entreprises lors de leur création, en cas de modification ou de cessation de leurs activités, ainsi que les pièces et données issues des registres antérieurement fusionnés (registre du commerce et des sociétés, répertoire des métiers, registre agricole).

Le dispositif vise ainsi à renforcer la publicité et la transparence des données afférentes au taux de sinistralité des entreprises au sein d'un registre juridique ouvert à la consultation. Cette mesure de publicité nouvelle n'affecte ni les règles de reconnaissance des AT-MP ni les mécanismes de tarification des cotisations, lesquels demeurent fondés sur l'imputation des sinistres conformément aux règles de taux définis aux articles D. 242-6-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté l'amendement rédactionnel AS28 de la rapporteure, ainsi que l'amendement AS25 de M. Jean-Claude Raux et plusieurs de ses collègues du groupe Écologiste et Social visant à préciser la nature de l'information inscrite au répertoire national des entreprises, ainsi que ses modalités de consultation par les enseignants :

– il rend, d'une part, obligatoire l'inscription au sein dudit registre des sanctions administratives et pénales définitives prononcées à l'encontre de l'entreprise pour manquement à ses obligations de santé et de sécurité au travail lorsque ce manquement concerne un travailleur mineur dans le cadre d'un stage ou d'un apprentissage ;

– il ajoute, d'autre part, parmi les missions des établissements d'enseignement relatives aux stages et périodes de formation en milieu professionnel, énumérées à l'article L. 124-2 du code de l'éducation, celle de consulter l'information inscrite au sein du registre national des entreprises en matière de sinistralité « avant toute signature d'une convention » de stage.

*

* *

Article 4

Interdire l'emploi de stagiaires ou d'apprentis aux entreprises présentant des garanties insuffisantes en matière de sécurité au travail

Adopté par la commission avec modifications

L'article 4 vise à interdire l'emploi de stagiaires ou d'apprentis dans les entreprises qui présentent :

1° Une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à un taux défini par décret ;

2° Ou dont il est avéré qu'elles ont manqué à leur obligation générale de sécurité au travail en application de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

3° Ou dont la responsabilité pénale a été engagée pour homicide involontaire ou mise en danger délibérée d'autrui.

Il crée à cette fin un nouvel article L. 124-7 au sein du code de l'éducation s'agissant de la conclusion de conventions de stage, ainsi qu'un nouvel article L. 6221-3 au sein du code du travail concernant la conclusion de contrats d'apprentissage.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

A. LA FORMATION DES MINEURS EN MILIEU PROFESSIONNEL

1. La réglementation applicable aux stagiaires et apprentis

● **Le code de l'éducation** définit le stage comme une « période de formation en milieu professionnel » au cours de laquelle l'élève acquiert ou met en œuvre les compétences professionnelles en lien avec sa formation et en vue de favoriser son insertion professionnelle ⁽¹⁾.

Un stagiaire n'étant pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille, il ne dispose pas du statut de salarié et n'est pas couvert par les dispositions prévues dans le code du travail. Le stage en milieu professionnel fait l'objet d'**une convention de stage** signée entre le futur stagiaire ou son représentant légal, l'organisme d'accueil, l'établissement d'enseignement, l'enseignant référent et le tuteur de stage ; l'organisme d'accueil étant dans l'obligation de désigner un tuteur pour accueillir et accompagner le stagiaire en application de l'article L. 124-9 du code de l'éducation. La convention fixe les règles relatives au déroulement du stage ; doivent notamment y figurer des informations obligatoires listées à l'article D. 124-4.

L'objet d'un stage n'étant pas de pourvoir des fonctions comparables à celles d'un salarié en contrat de travail, l'article L. 124-7 interdit la conclusion d'une convention de stage pour l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un

(1) Article L. 124-1 du code de l'éducation.

salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. Il est par ailleurs interdit de confier à un stagiaire « des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité »⁽¹⁾. Le stagiaire bénéficie en outre, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil, des droits et protections relatifs au harcèlement moral ou sexuel (article L. 124-12).

• **L'apprentissage**, défini à l'article L. 6221-1 du code du travail, repose sur le principe d'une alternance entre une formation pratique chez un employeur et une formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À la différence d'un stagiaire, l'apprenti a le statut de salarié ; il bénéficie à ce titre de l'ensemble des protections et droits définis dans le code du travail de même qu'il est soumis au pouvoir de direction exercé par l'employeur. Le futur apprenti et l'employeur concluent un contrat de travail dit contrat d'apprentissage qui est transmis à l'opérateur de compétences (Opco) chargé de vérifier sa conformité à la réglementation et de statuer sur la prise en charge financière dudit contrat.

2. Des stagiaires et apprentis de plus en plus nombreux en entreprise et plus fréquemment victimes d'accidents du travail

• Les pouvoirs publics ont récemment fortement encouragé l'emploi de stagiaires et d'apprentis mineurs dans l'objectif de favoriser, dès le plus jeune âge, les contacts avec le monde professionnel, et à terme, l'insertion professionnelle des jeunes. La réalisation d'un stage est désormais obligatoire en classe de troisième, en classe de seconde générale et technologique depuis juin 2024⁽²⁾, ainsi que dans les enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel⁽³⁾. L'apprentissage a également fait l'objet d'un soutien sans précédent ayant conduit au triplement des entrées en contrats d'apprentissage entre 2018 et 2025.

Or, les jeunes qui entrent rapidement sur le marché du travail font partie des salariés les plus exposés aux risques professionnels et sont de fait plus fréquemment victimes d'accidents du travail. Selon les statistiques de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), la fréquence annuelle des accidents du travail parmi les jeunes de moins de 25 ans est **2,5 fois plus importante que chez les autres salariés**⁽⁴⁾. En 2024, 22 jeunes de moins de 25 ans cotisant au régime général sont décédés sur leur lieu de travail. Plus de la moitié de ces décès sont survenus moins d'un an après la prise de poste⁽⁵⁾.

(1) Article L. 124-14 du code de l'éducation.

(2) Décret n° 2023-1111 du 29 novembre 2023 relatif à l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique.

(3) Article L. 331-4 du code de l'éducation.

(4) <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/2018-04-26-cp-journee-mondiale-securite-sante-travail-2018.pdf>

(5) D'après le rapport annuel de l'assurance maladie sur les risques professionnels pour l'année 2024, novembre 2025.

- À titre préventif, aucune disposition du code du travail ou du code de l'éducation n'interdit aujourd'hui l'emploi d'apprentis ou de stagiaires dans des entreprises dont les pratiques témoignent manifestement de manquements à leurs obligations en matière de sécurité et de protection de la santé au travail.

B. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

- L'employeur est soumis à une **obligation générale de sécurité définie à l'article L. 4121-1 du code du travail** qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° des actions de prévention des risques professionnels ; 2° des actions d'information et de formation ; 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'élaboration obligatoire d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (Duper) (*cf.* encadré) en est l'une des composantes.

Le **document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp)**, élaboré en application de l'article L. 4121-3 du code du travail et défini aux articles R. 4121-1 et suivants, est un document d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés d'une entreprise. Il recense les risques, les classe selon des critères propres à l'entreprise, et définit l'ensemble des actions de prévention et de protection des salariés. Il est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié et doit obligatoirement être mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises de onze salariés et plus ou lorsqu'intervient une modification des conditions de travail ou une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque. En l'absence de Duerp ou de mise à jour, l'employeur s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

Depuis l'arrêt *Air France* du 25 novembre 2015 ⁽¹⁾, la Cour de cassation interprète l'obligation définie à cet article comme relevant d'une obligation dite de « moyens renforcés ». Autrement dit, en cas d'accident, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir pris toutes les mesures préventives prévues par le code du travail.

En application de ce même article, l'employeur commet **une faute inexcusable** au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale lorsque celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ⁽²⁾.

- En cas de manquement à ses obligations de sécurité et de protection de la santé des travailleurs, **la responsabilité pénale d'une entreprise** peut être engagée sur le fondement des articles 221-6 ou 223-1 du code pénal respectivement suite au décès d'un salarié ou à sa mise en danger délibérée. Plus précisément,

(1) *Cass. soc.*, 25 novembre 2015, n° 14-24 444, *Air France*.

(2) *Cour de cassation, Chambre civile 2*, 8 octobre 2020, 18-26.677.

l'article 221-6 du code pénal punit de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui. **L'article 223-1** réprime par un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

● **Les accidents du travail et les maladies professionnelles** dont un salarié peut être victime font par ailleurs l'objet de déclarations auprès de la caisse d'assurance maladie dont relève l'assuré ⁽¹⁾. Les données déclarées sont utilisées à des fins administratives et assurantielles notamment pour le calcul du taux de cotisation dû par chaque entreprise et déterminé selon sa taille, ainsi que, le cas échéant, le nombre et la gravité des AT-MP survenus dans l'ensemble des établissements du secteur d'activité et/ou dans l'entreprise à titre individuel. La fréquence des accidents du travail dépend fortement du secteur d'activité ; celle-ci étant plus importante parmi les activités de la santé, du nettoyage et du travail temporaire (29 % des AT en 2024), l'alimentation (17 %), le transport (16 %) et le bâtiment et les travaux publics (14 %) ⁽²⁾.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

● L'article 4 de la proposition de loi vise à encadrer strictement l'emploi de stagiaires ou d'apprentis dans les entreprises qui présenteraient des garanties insuffisantes pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il **interdit ainsi la conclusion d'une convention de stage ou d'un contrat d'apprentissage** avec une entreprise qui présente l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

– une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à un taux défini par voie réglementaire ;

– un manquement à son obligation générale de sécurité définie à l'article L. 4121-1 du code du travail ;

– sa responsabilité pénale a été engagée pour homicide involontaire ou pour mise en danger délibéré d'autrui en application des articles 221-6 et 223-1 du code pénal.

(1) Voir les articles L. 441-1 et suivants du code de la sécurité sociale pour le régime applicable aux accidents du travail et les articles L. 461-1 et suivants relatifs aux maladies professionnelles.

(2) D'après le rapport annuel 2024 de l'assurance maladie relatif aux risques professionnels, novembre 2025.

- La mesure est codifiée :

- s’agissant de l’emploi de stagiaires, dans un nouvel article L. 124-7-1 inséré au sein du chapitre du code de l’éducation consacré aux stages et périodes de formation en milieu professionnel ;

- concernant l’emploi d’apprentis, dans un nouvel article L. 6221-3 inséré au sein du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail consacré au contrat d’apprentissage.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté deux amendements visant à préciser les critères permettant de cibler les entreprises concernées par l’interdiction de conclure une convention de stage ou d’apprentissage :

- l’amendement AS29 de la rapporteure précise que les seuils de taux d’accidents du travail et de maladies professionnelles fixés par voie réglementaire au-delà desquels l’interdiction d’emploi d’apprentis ou de stagiaires s’applique prennent en compte **la sinistralité moyenne observée dans le secteur d’activité** dans lequel l’entreprise exerce son activité ;

- l’amendement AS14 de Mme Christine Le Nabour et plusieurs de ses collègues du groupe Ensemble pour la République conditionne l’interdiction à une **mise en demeure de l’inspection du travail**, demeurée sans suite dans un délai de six mois, au titre d’un manquement de l’employeur à son obligation générale de sécurité, ou à une **condamnation pénale définitive** pour homicide involontaire ou mise en danger délibérée.

La rapporteure a également souhaité préciser les conditions dans lesquelles une entreprise entrant dans le champ du présent article pourrait à nouveau accueillir un stagiaire ou un apprenti après une période d’interdiction d’emploi. L’amendement AS30, adopté par la commission, prévoit en ce sens la délivrance d’une **autorisation par l’inspection du travail** dans des conditions déterminées par voie réglementaire et lorsque l’entreprise concernée « présente les garanties suffisantes en matière de sécurité et de protection de la santé des travailleurs ».

*

* *

Article 4 bis (nouveau)

Inclure dans les conventions de stage et les contrats d'apprentissage une information relative aux risques professionnels et aux droits en matière de sécurité au travail

Introduit par la commission

L'article 4 bis, issu d'un amendement adopté par la commission des affaires sociales, complète les articles L. 124-1 du code de l'éducation et L. 6222-4 du code de travail de manière à prévoir dans les conventions de stage et les contrats d'apprentissage, l'inscription d'une information relative aux risques professionnels associés aux activités confiées au stagiaire ou à l'apprenti, ainsi qu'à ses droits en matière de sécurité au travail.

La fiche d'information prévue mentionne notamment le droit de retrait, la liste des travaux interdits aux mineurs, les équipements de protection individuel mis à disposition ainsi que les coordonnées de l'inspection du travail compétente.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

- Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement. Cette convention comporte plusieurs mentions obligatoires précisément énumérées à l'article D. 124-4 du code de l'éducation. Celles-ci concernent le déroulement du stage et son organisation (durée, horaires, activités confiées, gratification, autorisations d'absence le cas échéant, etc.), son encadrement par un tuteur et ses objectifs pédagogiques.

- L'apprentissage, caractérisé par l'alternance entre une formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation pratique en milieu professionnel, fait l'objet d'un contrat d'apprentissage défini à l'article L. 6221-1 du code du travail. Ce contrat, conclu entre l'apprenti ou son représentant légal et un employeur, comporte des clauses et mentions obligatoires notamment précisées à l'article R. 6222-3. Les informations qui y figurent concernent l'identité de l'employeur et du maître d'apprentissage, le salaire dû pour la période d'apprentissage ainsi que le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti. Le contrat est conclu au moyen d'un formulaire Cerfa ⁽¹⁾ transmis à l'opérateur de compétences (Opc) qui statue sur sa prise en charge financière.

- La convention de stage et le contrat d'apprentissage ne contiennent aucune information sur les risques professionnels auxquels le stagiaire ou l'apprenti peuvent être exposés, ainsi que ses droits en matière de santé et de sécurité au travail.

(1) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

II. LE DISPOSITIF ADOPTÉ EN COMMISSION

● Le manque d'information porté à la connaissance des jeunes travailleurs, et notamment leur droit de retrait dans des situations pouvant présenter un risque pour leur sécurité, a été unanimement souligné par les personnes auditionnées dans le cadre des travaux préparatoires à la présente proposition de loi.

L'article 4 *bis*, issu de l'amendement AS21 de M. Jean-Claude Raux et plusieurs de ses collègues du groupe Écologiste et Social, adopté en commission avec un avis favorable de la rapporteure, vise à ce titre à renforcer l'information relative aux risques professionnels et aux droits des apprentis et des stagiaires. Il prévoit d'annexer aux conventions de stage et aux contrats d'apprentissage une fiche d'information mentionnant :

- les risques professionnels associés à la nature des activités confiées ;
- les droits du stagiaire ou de l'apprenti, notamment leur droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur sécurité ;
- les travaux interdits aux mineurs ;
- les équipements de protection individuelle mis à disposition ;
- les coordonnées de l'inspection du travail territorialement compétente et du Défenseur des droits.

Il complète en ce sens par un nouvel alinéa les articles L. 124-1 du code de l'éducation et L. 6222-4 du code du travail qui concernent respectivement les modalités d'encadrement des stages ou périodes de formation en milieu professionnel, et la nature du contrat d'apprentissage ainsi que son contenu.

*

* *

Article 5

Garantir un droit de retrait sans incidence sur les modalités de formation dans les situations d'apprentissage

Adopté par la commission avec modifications

L'article 5 vise à garantir que l'exercice du droit de retrait par un salarié en situation d'apprentissage soit sans conséquence sur le déroulement de sa formation, en particulier sa durée et les modalités d'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

A. LE DROIT DE RETRAIT PEUT ÊTRE UTILISÉ PAR TOUT SALARIÉ, Y COMPRIS MINEUR

● L'article L. 4131-1 du code du travail prévoit que tout salarié, y compris mineur, dispose d'un **droit d'alerte et de retrait** « *de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ». La notion de « danger grave et imminent », telle qu'appréciée dans la jurisprudence, implique l'existence d'une menace sérieuse pour la santé ou la sécurité du salarié, ainsi qu'une situation caractérisée par l'urgence à réagir. Si les conditions en sont réunies, l'exercice du droit de retrait permet au salarié d'en alerter immédiatement son employeur par tout moyen, de **quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer, sans l'accord préalable de son employeur.**

Ce droit s'articule avec **l'obligation générale de sécurité au travail**, défini aux articles L. 4121-1 et suivants de l'emploi et qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Si le danger grave et imminent identifié par le travailleur ayant fait usage de son droit de retrait persiste, l'employeur ne peut lui demander de reprendre son activité. Celui-ci est par ailleurs tenu de prendre les mesures de protection adaptées de manière à mettre en sécurité les salariés ⁽¹⁾ et faire cesser la situation dangereuse.

Le comité social et économique, ainsi que, le cas échéant, l'inspection du travail, peuvent être mobilisés au titre d'un droit de retrait dans les conditions prévues aux articles L. 4132-2 à L. 4132-4.

(1) Article L. 4132-5 du code du travail.

L'exercice du droit de retrait peut être **individuel ou collectif et ne peut entraîner aucune sanction, aucune retenue de salaire de la part de l'employeur** ⁽¹⁾. En conséquence, un salarié sanctionné ou licencié pour ce motif peut contester la décision de l'employeur en saisissant le conseil de prud'hommes. Inversement, un retrait manifestement injustifié de la part d'un salarié peut être contesté par l'employeur.

En situation d'apprentissage, un apprenti peut exercer son droit d'alerte et de retrait dans les mêmes conditions qu'un autre salarié sur le fondement des articles précités.

B. UN DROIT INADAPTÉ À LA SITUATION SPÉCIFIQUE DES APPRENTIS ET EXCLUANT LE CADRE D'UN STAGE

- Si l'exercice du droit de retrait par un salarié en situation d'apprentissage s'accompagne ainsi des mêmes garanties que pour tout autre salarié en matière disciplinaire (interdiction de toute sanction ou toute retenue de salaire pour ce motif) ; le code du travail n'apporte en revanche **aucune garantie quant à son incidence sur le déroulé de la formation en apprentissage ou les modalités d'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé**. Cet état du droit est de nature à dissuader les salariés apprentis d'exercer effectivement leur droit de retrait.

L'apprentissage, telle que définie à l'article L. 6211-1 du code du travail, se distingue en effet d'autres situations d'emploi par l'alternance entre une formation théorique assurée par un centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation pratique à la charge de l'employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. La formation vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cas d'apprentis mineurs, le droit de retrait peut en outre s'articuler avec le régime de protection dont ces derniers bénéficient en tant que travailleurs âgés de moins de 18 ans, certains types de travaux leur étant spécifiquement interdits ou réglementés en application des articles L. 4153-8 et L. 4153-9 en raison des risques que ceux-ci comportent pour la santé, la sécurité ou de leur inadaptation par rapport à la situation de minorité ⁽²⁾.

- Un stagiaire n'étant pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille, il ne dispose pas du statut de salarié tel que régi par le code du travail. Toutefois, il bénéficie, par principe, de la réglementation applicable en matière de santé et de sécurité au travail au sein de l'organisme d'accueil. Il peut ainsi recourir au droit de retrait tel que défini à l'article L. 4131-1.

(1) Article L. 4131-3 du code du travail.

(2) Voir les commentaires des articles 1^{er} et 2 de la présente proposition de loi.

L'article L. 124-15 du code de l'éducation prévoit spécifiquement qu'en cas d'interruption de stage pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité, à l'adoption ou, en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur valide la période de formation en milieu professionnel ou le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

● L'article 5 vise à spécifier les garanties associées à l'exercice du droit de retrait d'une situation de travail présentant un « danger grave et imminent » pour la vie du salarié ou sa santé dans le cadre d'un d'apprentissage.

Il modifie en ce sens l'article L. 4131-3 du code du travail relatif aux protections disciplinaires des travailleurs ayant exercé leur droit de retrait, en y précisant que l'exercice du droit de retrait dans une situation d'apprentissage est « **sans incidence sur la durée du cycle de formation ainsi que les modalités d'obtention du diplôme professionnel** qui fait l'objet du contrat d'apprentissage au moment des faits ».

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires sociales a adopté deux amendements rédactionnels AS32 et AS33 ainsi qu'un amendement de fond AS32 de la rapporteure visant à prévoir, par parallélisme avec le dispositif prévu au présent article pour les apprentis, que l'usage du droit de retrait dans le cadre d'un stage n'invalide pas la possibilité pour le stagiaire de valider son cursus ou sa formation, par d'autres moyens le cas échéant comme le prévoit déjà l'article L. 124-15 du code de l'éducation pour d'autres motifs d'interruption.

*

* *

Article 6

Rapport d'évaluation des enseignements dispensés en santé et sécurité au travail dans les filières professionnelles

Adopté par la commission avec modifications

L'article 6 vise la remise au Parlement d'un rapport d'évaluation des enseignements dispensés dans les filières professionnelles en matière de sécurité et de protection de la santé en milieu professionnel.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

● L'enseignement en « prévention santé environnement » est dispensé aux élèves au sein des classes préparant au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et au baccalauréat professionnel. D'après le *Bulletin officiel* du ministère de l'éducation nationale ⁽¹⁾, il vise à « *former des individus responsables, sensibilisés à la prévention de leur environnement, en particulier professionnel* ».

Il contient spécifiquement une **thématique « C » consacrée à « l'individu dans son milieu professionnel, impliqué dans la prévention des risques »**. Celle-ci se compose de divers modules d'enseignement relatifs à la santé et la sécurité au travail, à la prévention et l'analyse des risques professionnels, y compris spécifiques, aux acteurs de la prévention, à l'assistance et au secours en milieu professionnel, ou encore à la déclaration et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cet enseignement privilégie une approche concrète avec des études de cas, des situations professionnelles, des analyses d'accidents, etc. Il contient en outre un module de formation aux premiers secours dispensée par un formateur « sauveteur secouriste du travail » (SST) visant notamment à donner aux élèves les moyens d'intervenir lors d'une situation d'accident du travail.

La thématique de la prévention en milieu professionnel représente un volume horaire indicatif de onze heures en classe de première et dix-sept heures en classe de terminale ⁽²⁾.

● Dans le cadre des travaux préparatoires à l'examen de la présente proposition de loi, l'ensemble des personnes auditionnées, dont les organisations syndicales, les acteurs associatifs et les services du ministère du travail, ont souligné **l'importance de la formation préalable des jeunes travailleurs** en amont de leurs périodes en milieu professionnel et de leur exposition potentielle à des risques professionnels pour mieux prévenir la survenue d'accidents.

(1) BO spécial n° 5 du 11 avril 2019.

(2) https://pedagogie.ac-nantes.fr/medias/fichier/pse-proposition-horaire-bcp_1670433681723-pdf?ID_FICHE=683961&INLINE=FALSE

Une étude de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) réalisée auprès d'une cohorte de 755 apprentis et élèves inscrits en dernière année de CAP/BEP, baccalauréat ou brevet professionnel ou BTS démontre en ce sens **un moindre risque d'accident du travail pour les jeunes ayant reçu un enseignement en santé et sécurité au travail** au cours de leur scolarité, de même qu'une formation « sauveteur secouriste du travail »⁽¹⁾. Ces résultats soulignent l'intérêt de généraliser et renforcer ce type d'enseignement dans la formation initiale des jeunes travailleurs dont les limites et les manquements ont été fréquemment relevés par les personnes auditionnées sans qu'une évaluation globale ait jamais été réalisée à ce jour.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

L'article 6 propose la remise au Parlement d'une évaluation de l'enseignement relatif à la prévention et la santé au travail dans les filières professionnelles. Ce rapport vise notamment à apprécier la pertinence des enseignements par rapport aux réalités professionnelles concrètes auxquelles sont confrontés les jeunes travailleurs et proposer, le cas échéant, des pistes d'évolution, afin notamment de renforcer les contenus en matière de droit du travail, de prévention et de santé au travail.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires sociales a adopté un amendement rédactionnel AS34 ainsi qu'un amendement AS34 de la rapporteure visant à élargir le champ du rapport d'évaluation à l'ensemble des enseignements dispensés dans les filières professionnelles en matière de santé et de sécurité au travail, de manière à ne pas limiter son objet à l'unique module d'enseignement « Prévention santé environnement ».

*

* *

(1) Stéphanie Boini, Régis Colin et Michel Grzebyk (INRS), « Accidents du travail chez les jeunes : la formation initiale en santé et sécurité au travail joue-t-elle un rôle préventif ? », Hygiène et sécurité au travail n° 252, juin 2018.

Article 6 bis (nouveau)

Rapport annuel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles subis par des mineurs en formation

Introduit par la commission

L'article 6 bis, issu d'un amendement adopté par la commission des affaires sociales, prévoit la remise au Parlement d'un rapport annuel recensant les accidents du travail et les maladies professionnelles subis par des mineurs dans le cadre d'un stage, d'une période de formation en milieu professionnel ou d'un contrat d'apprentissage.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

● La Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) publie à rythme annuel un rapport comportant les principales données de sinistralité (nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles, évolution annuelle, ventilation par secteurs d'activité, décès au travail, etc.), ainsi que des éléments d'équilibre financier de la branche et relatifs aux prestations versées ⁽¹⁾. Ces données couvrent 20,8 millions de salariés du régime général auxquels s'ajoutent environ 2,5 millions de sections d'établissement cotisantes.

Ce rapport ne contient toutefois aucune information permettant de documenter précisément la sinistralité subie par les travailleurs âgés de moins de 18 ans. Il contient ponctuellement des données relatives aux travailleurs âgés de moins de 25 ans, notamment ceux victimes d'accidents mortels.

II. LE DISPOSITIF ADOPTÉ EN COMMISSION

● Alors que les travailleurs mineurs dont les apprentis et stagiaires apparaissent plus fréquemment victimes d'accidents du travail que leurs aînés ⁽²⁾, le sujet demeure mal documenté. Il n'existe aucune statistique publique récente permettant de mesurer précisément le phénomène. Les données communiquées à la rapporteure par les services du ministère du travail sont antérieures à 2019 et ne semblent pas avoir fait l'objet d'une actualisation.

● L'article 6 bis, issu de l'amendement AS20 de M. Jean-Claude Raux et plusieurs de ses collègues du groupe Écologiste et Social, a été introduit par la commission des affaires sociales avec un avis favorable de la rapporteure. Il prévoit la remise au Parlement d'un rapport annuel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles subis par des mineurs en formation. Ce rapport précise notamment, par région académique, le nombre d'accidents, leur gravité, les secteurs d'activité et les filières de formation concernés, les contrôles effectués par l'inspection du travail, les sanctions prononcées ainsi que les suites qui y sont données.

(1) https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2024_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_novembre_2025.pdf.

(2) D'après l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

CHAPITRE II

Prévention et lutte contre les situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Article 7

Rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur les situations de violences sexistes et sexuelles et de discriminations subies par les apprentis

Adopté par la commission avec modifications

L'article 7 prévoit la remise annuelle au Premier ministre, au ministre chargé du travail, au ministre chargé de l'éducation nationale et au ministre chargé de l'enseignement supérieur, par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, d'un rapport public sur les violences sexuelles, sur les discriminations, sur le harcèlement sexuel ou moral ainsi que sur les agissements sexistes subis par les apprentis, et évaluant l'impact des mesures mises en œuvre pour les prévenir.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, créé par un décret du 3 janvier 2013 ⁽¹⁾, a vu son existence consacrée dans la loi en 2017 ⁽²⁾. Placé auprès du Premier ministre pour **animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes**, l'article 9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations lui confie pour mission :

– de formuler des recommandations et des avis et de proposer des réformes au Premier ministre dans son domaine de compétence ;

– de contribuer à l'évaluation des politiques publiques en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les champs de la vie sociale et professionnelle ;

– d'assurer un suivi des évolutions législatives et réglementaires et de leurs impacts sur la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes ;

– de recueillir, de faire produire et de diffuser des données, des analyses, des études et des recherches dans son champ de compétence, aux niveaux national, européen et international ;

(1) Décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013 portant création du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

(2) Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, article 181.

– de remettre annuellement au Premier ministre et au ministre chargé des droits des femmes un rapport, qui est rendu public, sur l'état du sexisme en France.

Ordinairement saisi par le Premier ministre ou par le ministre chargé des droits des femmes, il peut s'autosaisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

Il est par ailleurs consulté sur les projets de loi et de décret ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

L'article 7 de la proposition de loi modifie l'article 9-1 de la loi du 27 mai 2008 précitée afin de confier au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes la mission de **remettre annuellement**, au Premier ministre, au ministre chargé du travail, au ministre chargé de l'éducation nationale et au ministre chargé de l'enseignement supérieur, un **rapport, qui est rendu public, sur les violences sexuelles, sur les discriminations, sur le harcèlement sexuel ou moral ainsi que sur les agissements sexistes subis par les apprentis**, et évaluant **l'effet des mesures mises en œuvre pour les prévenir**.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté l'amendement rédactionnel AS37 de la rapporteure.

*

* *

Article 8

Définition, dans les conventions de stage, des moyens de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes

Adopté par la commission avec modifications

L'article 8 oblige les établissements d'enseignement à **définir, dans la convention de stage, les mesures de prévention mises en œuvre tant par l'établissement que par l'organisme d'accueil pour lutter contre les situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel et moral et d'agissements sexistes** auxquelles peuvent être confrontés les élèves qui réalisent des périodes de stage ou de formation en milieu professionnel.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

En application de l'article L. 124-1 du code de l'éducation, les formations scolaires et universitaires peuvent respectivement comporter des **périodes de formation en milieu professionnel ou des stages** ⁽¹⁾. Il s'agit en pratique de périodes temporaires d'une **durée maximale de six mois** ⁽²⁾ par année d'enseignant durant lesquelles l'élève est mis en situation en milieu professionnel afin d'acquérir des compétences professionnelles et de mettre en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Les missions confiées au stagiaire par l'organisme d'accueil doivent être conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement. L'article L. 124-7 précise que **le stage ne peut avoir pour objet la réalisation d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent**, de faire face accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, de remplacer un emploi saisonnier ou de remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence.

Ces périodes et ces stages font l'objet d'une convention établie entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement. La convention comprend **certaines mentions obligatoires définies par voie réglementaire**.

(1) Au sens de l'article L. 124-1 du code de l'éducation, ne sont pas concernés les stages d'observation des collégiens et des lycéens prévus à l'article L. 332-3-1, ni la formation professionnelle tout au long de la vie.

(2) Article L. 124-5 du code de l'éducation. Lorsqu'il dépasse deux mois, le stage fait l'objet, en application de l'article L. 124-6, d'une gratification mensuelle qui n'a pas le caractère d'un salaire.

Les mentions obligatoires devant figurer dans les conventions de stage

La convention de stage établie entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, laquelle peut faire l'objet d'avenants, doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- l'intitulé du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'organisme d'accueil ;
- les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que la durée totale prévue ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption ;
- la liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants et la prise en charge des frais de transport ainsi que les activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ;
- les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

Source : article D. 124-4 du code de l'éducation.

L'article L. 124-2 établit par ailleurs un certain nombre d'obligations incombant à l'établissement d'enseignement. Ce dernier est ainsi chargé :

– **d'appuyer et d'accompagner les élèves ou les étudiants dans leur recherche** de périodes de formation en milieu professionnel ou de stages ;

– de définir dans la convention, en lien avec l’organisme d’accueil et le stagiaire, **les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage** et la manière dont ce temps s’inscrit dans le cursus de formation ;

– de **désigner un enseignant référent au sein des équipes pédagogiques de l’établissement**, qui a pour mission de s’assurer du bon déroulement de la période de formation en milieu professionnel ou du stage et du respect des stipulations de la convention de stage ;

– **d’encourager la mobilité internationale** des stagiaires, notamment dans le cadre des programmes de l’Union européenne.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

L’article 8 de la proposition de loi complète l’article L. 124-2 du code de l’éducation afin d’y prévoir qu’il incombe à l’établissement d’enseignement de **définir, dans la convention de stage, les mesures de prévention mises en œuvre tant par l’établissement que par l’organisme d’accueil** pour lutter contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes.

L’établissement d’enseignement doit également définir les moyens de signalement et de traitement de ces situations auxquels peut recourir le stagiaire.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté l’amendement rédactionnel AS38 de la rapporteure précisant que les mesures de prévention sont définies « en lien avec l’organisme d’accueil ».

*

* *

Article 9

Définition, dans les contrats d’alternance, des moyens de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes

Adopté par la commission avec modifications

L’article 9 prévoit la définition, dans les contrats d’apprentissage, des mesures de prévention mises en œuvre l’employeur pour lutter contre les situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel et moral et d’agissements sexistes auxquelles peuvent être confrontés les apprentis.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

L’apprentissage est une forme d’éducation alternée qui associe à des enseignements dans un centre de formation d’apprentis ⁽¹⁾ une formation dans une ou plusieurs entreprises ou au sein d’une administration, fondée sur l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l’apprenti et l’employeur ⁽²⁾.

Cette formation est ouverte aux jeunes de 16 à 29 ans révolus au début de l’apprentissage ⁽³⁾. En application de l’article L. 6222-4 du code du travail, un contrat d’apprentissage est un contrat écrit signé entre l’employeur et l’apprenti – et son représentant légal si celui-ci est mineur.

En 2024, selon les données fournies à votre rapporteure par la direction générale du travail, sur 889 000 contrats d’apprentissage signés, **177 000 contrats concernaient des apprentis mineurs au début de l’apprentissage.**

La durée du contrat d’apprentissage, lorsqu’il est conclu pour une durée limitée – ou de la période d’apprentissage, lorsque le contrat d’apprentissage est conclu pour une durée indéterminée – **varie entre six mois et trois ans** ⁽⁴⁾.

L’article L. 6222-4 dispose qu’il comporte certaines mentions et clauses obligatoires. Si l’article L. 6222-12 prévoit qu’il porte mention de la date du début du contrat d’apprentissage, de la période de formation pratique chez l’employeur et de la période de formation en centre de formation d’apprentis, **les autres mentions obligatoires sont en pratique définies par voie réglementaire**, aux articles R. 6222-3 et R. 6222-4 du code du travail.

(1) Voir le commentaire de l’article 10 de la présente proposition de loi.

(2) Article L. 6211-2 du code du travail.

(3) Article L. 6222-1 du code du travail, et sauf exceptions prévues à l’article L. 6222-2.

(4) Article L. 6222-7-1.

Les mentions obligatoires devant figurer dans les contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage établi entre l'employeur, l'apprenti et son représentant légal si celui-ci est mineur, doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- l'effectif de l'entreprise ;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- une attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article L. 6223-8-1 du code du travail ;
- le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage.

Source : articles R. 6222-3 et R. 6222-4 du code du travail.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

De façon similaire à ce que prévoit l'article 8 de la proposition de loi pour les stages, l'article 9 inscrit, à l'article L. 6222-4 du code du travail, l'obligation de faire figurer dans les contrats d'apprentissage **les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour lutter contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes.**

Le contrat d'apprentissage devra également préciser les moyens de signalement et de traitement de ces situations auxquels peut recourir l'apprenti.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté l'amendement rédactionnel AS39 de la rapporteure.

*

* *

Article 10

Mission des centres de formation d'apprentis en matière de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes

Adopté par la commission avec modifications

L'article 10 octroie aux centres de formation d'apprentis la mission de concourir à la lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes en prévoyant les mesures de prévention nécessaires et en informant les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et des obligations de l'employeur en la matière.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

Ainsi que cela a été évoqué dans le commentaire de l'article 9 de la proposition de loi, **les apprentis suivent une formation dans un centre de formation d'apprentis**, dont tout ou partie peut être effectué à distance ⁽¹⁾. Cette formation, gratuite pour l'apprenti ⁽²⁾, est délivrée sur son temps de travail ⁽³⁾ : l'employeur lui permet de suivre une formation complète et l'apprenti s'engage, en retour, à suivre cette formation.

L'article L. 6231-2 du code du travail définit les missions que le législateur a confiées aux centres de formation d'apprentis, qui sont au nombre de quatorze :

– accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis doit appuyer la recherche d'un employeur et faciliter leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage ;

– appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

– assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise ;

– informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

(1) Article L. 6211-2 du code du travail.

(2) Article L. 6221-1.

(3) Article L. 6211-2.

– permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;

– apporter, en lien avec le service public de l'emploi, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

– favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la **prévention du harcèlement sexuel au travail** et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité ;

– encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

– favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

– encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis ;

– assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation au sein du centre est dispensée en tout ou partie à distance ;

– évaluer les compétences acquises par les apprentis dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

– accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

– accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

En complément, le même article L. 6231-2 prévoit que les centres de formation peuvent déléguer, dans des conditions déterminées par décret, certaines de ces missions aux chambres consulaires.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

L'article 10 de la proposition modifie l'article L. 6231-2 du code du travail. Il complète par un 4° *bis* la liste des missions des centres de formation d'apprentis, en prévoyant que ceux-ci ont pour mission de concourir à la lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes en prévoyant les mesures de prévention nécessaires et en informant les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et des obligations de l'employeur en la matière.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires sociales a adopté l'amendement AS40 de la rapporteure visant à intégrer la nouvelle mission de prévention et d'information en matière de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes des centres de formation d'apprentis (CFA) au 7° de l'article L. 6231-2 du code du travail, relatif à la prévention du harcèlement sexuel au travail.

*
* *

CHAPITRE III

Nouvelle sanction en cas de récidive

Article 11

Peine d'exclusion des marchés publics en cas de récidive des infractions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs

Adopté par la commission avec modifications

L'article 11 ajoute, en cas de récidive des infractions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs prévues à l'article L. 4741-1 du code du travail, une peine d'exclusion de la procédure de passation des marchés publics.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

A. DES MANQUEMENTS AUX RÈGLES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL FAISANT L'OBJET D'UNE SANCTION PÉNALE

L'article L. 4741-1 du code du travail sanctionne pénalement **certain** manquement aux règles de santé et de sécurité au travail établies par la quatrième partie du code du travail, plus précisément par :

– **les titres I^{er}, III et IV ainsi que la section 2 du chapitre IV du titre V du livre I^{er}**, relatifs au cadre général des obligations de prévention pesant sur l’employeur, au droit d’alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent, à l’information et à la formation des travailleurs à la sécurité ainsi qu’aux dispositifs de protection renforcée applicables à certaines catégories particulièrement exposées aux risques professionnels, notamment les travailleurs temporaires, les salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée ou les stagiaires affectés à des postes présentant des risques particuliers ;

– **le titre II du livre II**, qui impose à l’employeur de garantir des conditions satisfaisantes de sécurité, d’hygiène et de salubrité des lieux de travail. Ces dispositions encadrent notamment l’aménagement des espaces, les installations sanitaires, la prévention des risques d’incendie ainsi que la sécurité des installations techniques ;

– **le livre III**, relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle, qui fixe les règles applicables à leur conception, leur mise sur le marché, leur certification, leur contrôle, ainsi qu’à leur installation, leur utilisation et leur entretien afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs ;

– **le livre IV**, consacré à la prévention de certains risques d’exposition professionnelle, notamment les risques chimiques, biologiques et physiques liés à l’exposition à des substances dangereuses, à l’amiante, aux rayonnements ionisants, aux champs électromagnétiques, au bruit ou aux vibrations mécaniques ;

– **le titre I^{er}, les chapitres II et IV à VI du titre II, le chapitre IV du titre III ainsi que le titre IV du livre V**, qui concernent la prévention des risques liés à certaines activités ou opérations particulières, notamment les interventions d’entreprises extérieures sur un même site, les installations nucléaires ou industrielles à risques, les travaux de bâtiment et de génie civil, la manutention des charges ainsi que les obligations de coordination des mesures de prévention, de secours et de gestion des situations de danger grave et imminent ;

– **le chapitre II du titre II du livre VII**, relatif aux pouvoirs de contrôle de l’inspection du travail, notamment en matière de vérifications, de mesures et d’analyses techniques destinées à contrôler la conformité des équipements, des installations et des conditions de travail.

B. UNE AMENDE AGGRAVÉE ET ASSORTIE D’UNE PEINE D’EMPRISONNEMENT EN CAS DE RÉCIDIVE

Les manquements aux obligations précédemment mentionnées sont constitutifs d’un délit depuis la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, qui avait créé l’ancien article L. 263-2 du code du travail.

Ce dispositif a ensuite été repris, lors de la recodification du code du travail, opérée par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 ⁽¹⁾, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008, à l'article L. 4741-1 du code du travail. Dans sa rédaction actuellement en vigueur, il punit d'une peine d'amende de 10 000 euros ⁽²⁾ les manquements aux obligations précédemment énumérée.

Il prévoit également un **régime aggravé en cas de récidive**, portant le montant de **l'amende à 30 000 euros** ⁽³⁾ et une **peine maximale d'un an d'emprisonnement** ⁽⁴⁾.

Les mécanismes de sanction renforcée en cas de récidive dans d'autres pays de l'Union européenne

Le renforcement des sanctions en cas de récidive des manquements aux règles de santé et de sécurité au travail ne constitue pas une spécificité du droit français.

Ainsi, le code pénal social belge, qui regroupe l'ensemble des infractions de droit pénal dit « social », dispose qu'une nouvelle infraction commise dans l'année suivant une première condamnation définitive peut conduire au doublement du maximum des peines encourues. Tant les amendes pénales que les peines d'emprisonnement peuvent ainsi être aggravées lorsque l'employeur a déjà été sanctionné pour des manquements comparables aux règles de sécurité et de protection des travailleurs.

De même, aux Pays-Bas, la loi relative aux conditions de travail (*Arbowet*) prévoit qu'en cas de récidive dans un délai de deux ans, l'amende administrative infligée à l'employeur peut être majorée de 50 %, voire davantage lorsque les manquements ont entraîné un accident grave.

Enfin, en Italie, le *Testo Unico sulla Sicurezza*, issu du décret législatif n° 81/2008, prévoit une aggravation progressive des sanctions en cas de réitération des infractions : les amendes peuvent être relevées de 10 %, puis doublées en cas de nouvelle récidive dans un délai de trois ans.

La responsabilité pénale concerne l'employeur ou son délégué ⁽⁵⁾, soit la personne physique exerçant effectivement les pouvoirs de direction, ainsi que tout cadre ou responsable auquel ont été transférées les compétences, l'autorité et les moyens nécessaires pour assurer le respect des obligations légales en matière de santé et de sécurité au sein de l'organisme concerné ⁽⁶⁾.

(1) Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).

(2) Avant l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016, cette amende s'élevait au maximum à 3 750 euros.

(3) L'amende applicable en cas de récidive a été portée de 9 000 euros à 30 000 euros par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016.

(4) Cette peine constitue un plafond légal laissé à l'appréciation du juge, qui peut prononcer une peine inférieure.

(5) La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 a substitué à la notion de « préposé » celle de « délégué », afin de mieux tenir compte de la pratique de la délégation de pouvoirs au sein des organismes.

(6) En application de l'article L. 4741-2 du code du travail, il est toutefois possible que le juge mette les amendes prononcées à la charge de l'employeur lorsque l'infraction a été commise par un délégué et que l'employeur a été cité à l'instance.

S'agissant des modalités de calcul de l'amende, l'article L. 4741-1 prévoit que **la sanction est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs ⁽¹⁾ concernés par l'infraction, indépendamment du nombre de manquements relevés**. Ainsi, lorsqu'une même infraction expose plusieurs travailleurs à un risque, une amende distincte peut être prononcée pour chacun d'entre eux.

Récemment saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur cette disposition, la chambre criminelle de la Cour de cassation a refusé de la renvoyer au Conseil constitutionnel pour défaut de caractère sérieux, en rappelant que « *le législateur [...] a instauré une sanction dont la nature est liée à celle des infractions et dont la répression est limitée aux seuls manquements commis par le prévenu, le nombre d'amendes prononcées ne pouvant excéder le nombre de salariés concernés* » ⁽²⁾.

C. L'ABSENCE DE PEINE D'EXCLUSION DE LA PROCÉDURE DE PASSATION DES MARCHÉS PUBLICS

L'article L. 4741-1 du code du travail ne prévoit pas de sanction d'exclusion de la procédure de passation des marchés publics.

Cette sanction est régie par les dispositions de la **section 1 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la commande publique**, dont les articles L. 2141-1 à L. 2141-5 organisent des exclusions obligatoires, dites « de plein droit », applicables notamment en cas de condamnation pénale définitive pour certaines infractions graves ⁽³⁾ ou pour méconnaissance de certaines dispositions du code du travail ⁽⁴⁾ – par exemple de travail dissimulé, de manquements aux obligations sociales ou encore de non-respect des règles relatives à l'égalité professionnelle.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

S'inscrivant dans cette logique, l'article 11 de la proposition de loi complète les sanctions applicables en cas de récidive des infractions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs prévues à l'article L. 4741-1 du code du travail, en ajoutant une **peine d'exclusion de la procédure de passation des marchés publics** que le juge peut décider de prononcer, en renvoyant aux modalités prévues à la section 1 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la commande publique.

(1) L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 a remplacé la référence aux « salariés » par celle aux « travailleurs », élargissant ainsi le champ des personnes protégées, notamment aux stagiaires.

(2) Cour de cassation, chambre criminelle, arrêt du 20 août 2025 n° 25-80.542.

(3) Article L. 2141-1 du code de la commande publique.

(4) Article L. 2141-4 du même code.

III. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a adopté l'amendement AS22 de rédaction globale de l'article de M. Jean-Claude Raux et plusieurs de ses collègues du groupe Écologiste et Social visant à majorer les peines applicables lorsque l'infraction concerne un travailleur mineur dans le cadre d'un stage, d'une période de formation en milieu professionnel ou d'un contrat d'apprentissage. Le dispositif issu des travaux de la commission porte ainsi à 20 000 euros le montant de l'amende pouvant être prononcée par le juge en cas de première infraction concernant un travailleur mineur (10 000 euros pour un travailleur majeur) et à 45 000 euros en cas de récidive (au lieu de 30 000 euros).

Lorsque l'infraction concerne un travailleur majeur, l'article 11 maintient le dispositif initial de la proposition de loi en prévoyant une peine supplémentaire d'exclusion des procédures de passation des marchés publics en cas de récidive.

*
* *

Article 12 (nouveau)

Conditionner le bénéfice de l'aide unique versée aux employeurs d'apprentis mineurs au respect de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail

Introduit par la commission

L'article 12, issu d'un amendement adopté en commission des affaires sociales, vise à subordonner le bénéfice de l'aide unique versée aux employeurs d'apprentis en application de l'article L. 6243-1 du code du travail au respect de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels à l'égard des travailleurs mineurs.

Il prévoit également une suspension de ladite aide en cas de décision administrative de suspension du contrat de travail de l'apprenti en application de l'article L. 4733-8 ou de condamnation de l'employeur pour manquement à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail concernant un travailleur mineur.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

• Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'emploi d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant **au plus au baccalauréat** dans une entreprise de moins de 250 salariés ouvre droit à une **aide dite unique** versée à l'employeur par l'État⁽¹⁾. Ses conditions et modalités de versement sont précisées aux articles D. 6243-2 et D. 6243-3 du code du travail.

(1) Article L. 6243-1 du code du travail.

En application du décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025 ⁽¹⁾, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} novembre 2025, le montant de l'aide unique attribuée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage a été ramené à 5 000 euros maximum (contre 6 000 euros en 2023 et 2024).

● Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », en application de l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, cette aide a été étendue aux entreprises de plus de 250 salariés ainsi qu'à **l'ensemble des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur**. En 2026, le décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 relatif à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis a ramené le montant de cette aide dite « exceptionnelle » à :

– dans les entreprises de moins de 250 salariés, 4 500 euros pour les apprentis préparant un diplôme équivalent à un niveau bac + 2 et 2 000 euros pour les diplômés de niveau bac + 5 (contre 5 000 euros en 2025) ;

– dans les entreprises de plus de 250 salariés, 1 500 euros pour les apprentis préparant un diplôme équivalent à un niveau bac + 2 et 750 euros pour les diplômés de niveau bac + 5 (contre 2 000 euros en 2025).

● Le bénéfice de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle est subordonné à la transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences (Opco), au plus tard six mois après la conclusion du contrat. L'Opco en vérifie la conformité à la réglementation, en particulier : l'éligibilité de la formation à l'apprentissage, l'âge de l'apprenti, le respect de la rémunération minimale légale ou conventionnelle, la désignation d'un maître d'apprentissage, ainsi que l'habilitation de l'organisme de formation. Depuis le 1^{er} août 2024, l'Opco doit également vérifier que l'employeur n'est pas visé par une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis ou à une procédure de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recrutement en alternance prises en application des articles L. 6225-1 et L. 6225-6 ⁽²⁾.

● En outre, en application de l'article L. 4733-8 du code du travail, lorsqu'il existe un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale d'un jeune âgé de moins de 18 ans, qu'il soit stagiaire ou apprenti, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dreets) peut, sur proposition d'un agent de contrôle de l'inspection du travail ayant constaté ce risque, prononcer la suspension du contrat de travail ou de la convention de stage. La persistance du risque peut entraîner la rupture du contrat ou de la convention et s'accompagner d'une décision d'interdiction de recruter ou d'accueillir des jeunes travailleurs ou stagiaires (article L. 4733-10).

(1) Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis.

(2) Article D. 6224-2 du code du travail, modifié par le décret n° 2024-631 du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

II. LE DISPOSITIF ADOPTÉ EN COMMISSION

L'article 12 est issu de l'adoption de l'amendement AS24 de M. Jean-Claude Raux et plusieurs de ses collègues du groupe Écologiste et Social. Il insère un nouvel article L. 6243-1-3 au sein de la section du code du travail relative à l'aide unique versée aux employeurs d'apprentis. Il vise :

– d'une part, à **conditionner le bénéfice de cette aide au respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail** et de prévention des risques professionnels à l'égard de travailleurs mineurs ;

– et d'autre part, à prévoir **un mécanisme de suspension de l'aide** lorsque l'employeur a fait l'objet d'une décision de retrait d'un ou de plusieurs jeunes travailleurs en application de l'article L. 4733-8 ou lorsque celui-ci a été condamné pour une infraction aux dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail concernant un travailleur mineur.

*

* *

Article 13 (nouveau)

Rapport sur les sanctions prises pour manquement aux règles relatives à la santé et la sécurité de travailleurs apprentis

Introduit par la commission

L'article 13, issu d'un amendement adopté en commission, vise la remise au Parlement d'un rapport évaluant l'application par l'inspection du travail et le ministère public des sanctions prises en application de l'article L. 4741-1 du code du travail à l'encontre d'employeurs qui méconnaissent leurs obligations relatives à la santé et la sécurité au travail dans des situations impliquant des travailleurs apprentis.

I. LE DROIT EN VIGUEUR

● L'article L. 4741-1 du code du travail sanctionne par une amende de 10 000 euros le fait pour l'employeur de méconnaître par sa faute personnelle une obligation lui incombant en matière de santé et de sécurité au travail et définies au sein de la quatrième partie du code du travail ⁽¹⁾. Il punit également la récidive d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros.

À ces sanctions de nature pénales peuvent s'ajouter des sanctions prononcées par le juge civil ainsi que des sanctions administratives décidées par le directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) et/ou l'inspection du travail.

(1) Voir le commentaire de l'article 11 pour la liste précise des dispositions concernées.

● En dépit de la suraccidentalité observée touchant des jeunes travailleurs dans le cadre d'un apprentissage, les statistiques publiques détaillées concernant les sanctions prises à l'encontre d'employeurs ayant méconnu leurs obligations à l'égard d'apprentis demeurent limitées.

II. LE DISPOSITIF ADOPTÉ EN COMMISSION

La commission a adopté l'amendement AS10 de Mme Ségolène Amiot et des membres du groupe La France insoumise - Nouveau Front Populaire ayant reçu un avis favorable de la rapporteure. L'article 13 ainsi introduit prévoit la remise au Parlement d'un rapport d'évaluation des sanctions prévues à l'article L. 4741-1 du code du travail en cas d'infractions commises par l'employeur ou son délégataire aux règles de santé et de sécurité au travail à l'encontre d'un apprenti. Ce rapport détaille notamment « les dépenses nécessaires pour en améliorer l'effectivité ».

*

* *

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Lors de sa réunion du jeudi 4 juin 2026, la commission procède à l'examen de la proposition de loi visant à renforcer la protection des mineurs en formation professionnelle (n° 2707) (Mme Elsa Faucillon, rapporteure).

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Avant que nous commençons l'examen des deux textes à l'ordre du jour, permettez-moi, monsieur le président, de constater les conséquences de leur report de dernière minute : la salle est vide et, de surcroît, cela bouleverse non seulement l'organisation de chacun d'entre nous – certains députés ultramarins ont douze à vingt-quatre heures de vol, il leur est donc impossible de prendre les dispositions nécessaires dans des délais aussi courts – mais aussi celle de l'Assemblée, car il est difficile de permuter au pied levé d'une commission à l'autre en fonction des chefs de file que les groupes – tous sont concernés – désignent sur tel et tel texte et qu'on ne peut pas mobiliser ainsi à la dernière minute, compte tenu du travail préparatoire qui leur incombe.

M. le président Frédéric Valletoux. Vous avez raison. La salle est clairsemée, il est vrai, même si les collègues vont arriver progressivement.

Ce changement de dernière minute est exceptionnel. Mardi après-midi, trois textes relevant de notre commission passaient en même temps en séance. Le lendemain, nous n'avons pas pu examiner ces deux textes non plus, car les deux commissaires du groupe GDR étaient déjà rapporteurs. Notons que cinq des textes inscrits à l'ordre du jour de la niche du groupe GDR concernent notre commission – c'est une contribution forte.

Bref, nous avons géré toutes ces contraintes comme nous avons pu ; ce ne fut pas simple. Ce report est regrettable, j'en conviens, mais on aurait également pu me reprocher de ne pas en avoir décidé, en arguant que vous n'avez pas le don d'ubiquité pour assister à tous les débats en même temps. Enfin, les deux rapporteures nous avaient donné leur accord. Faisons contre mauvaise fortune bon cœur et, malgré des conditions inconfortables pour beaucoup, essayons d'examiner ces textes avec sérieux.

Mme Elsa Faucillon, rapporteure. Si le report de l'examen est effectivement une gêne, je confirme que le groupe Gauche Démocrate et Républicaine présente quatre textes relevant de la commission des affaires sociales – et pour cause, tant les besoins en matière sociale sont immenses dans le pays.

La protection des mineurs en formation est un sujet trop absent des débats au Parlement, et plus largement dans le pays. Nous le devons pourtant à nos concitoyens mais aussi à la mémoire des enfants morts sur leur lieu de travail, et à leurs familles endeuillées. Je présente ce texte dans le modeste espoir d'éviter à l'avenir des drames qui ne devraient pas se produire.

Les accidents graves et mortels touchant des enfants sur le lieu de travail sont trop nombreux – même un seul, ce serait toujours un de trop. Je pense à Théo, stagiaire de 16 ans, décédé début juillet 2025 après avoir été heurté par le godet d’un engin agricole dans une exploitation de Maine-et-Loire. En juin 2025, Axel, stagiaire de 16 ans, était écrasé par une palette au cours d’un déchargement de marchandises. En mai 2025, Lucas, 17 ans, est mort après avoir reçu une poutre métallique sur le corps dans une usine. Fin avril 2025, Lorenzo, apprenti maçon, est décédé à 15 ans, percuté par une pelleteuse sur un chantier. En avril 2026, Calvin, 15 ans, est mort écrasé par un chariot élévateur dans le cadre de son stage de seconde professionnelle. Et la semaine dernière, Valentin, 15 ans, est mort à la suite d’une blessure à la tronçonneuse.

Ces morts ne sont ni de simples faits divers ni de regrettables drames isolés, mais bien un phénomène social et politique. Elles sont le fruit de décennies de politiques publiques ayant relégué au second plan la santé et la sécurité des jeunes travailleurs au profit de l’amélioration de leur employabilité et d’une pure logique de rentabilité économique.

Depuis plus de dix ans, les pouvoirs publics encouragent les mises en situation professionnelle des mineurs. L’objectif de formation est certes légitime mais les stagiaires sont de plus en plus jeunes et les stages de plus en plus fréquents. Depuis juin 2024, le stage d’observation de troisième se double d’un stage obligatoire en classe de seconde générale et technologique – qui n’entre pas dans le champ de ce texte. Notre groupe demande que le premier devienne facultatif et que le second soit supprimé.

Depuis 2013, un jeune qui a achevé son collège peut être employé dans le cadre d’un contrat d’apprentissage dès 15 ans. Parallèlement, l’apprentissage a fait l’objet d’un soutien sans précédent : les financements alloués aux entreprises et aux centres de formation d’apprentis (CFA), estimés à plus de 14 milliards d’euros par an, ont porté le nombre de contrats d’apprentissage signés de 321 000 en 2018 à 846 700 en 2025. Un tiers des jeunes concernés ont 18 ans ou moins ; or l’apprentissage, surtout en filière professionnelle, se fait souvent dans des secteurs accidentogènes comme l’industrie, la restauration, l’automobile ou encore la construction.

Cet essor ne s’est pas accompagné d’un renforcement des mesures préventives à l’égard des jeunes travailleurs, bien au contraire : il s’est fait sans contrepartie tangible pour les entreprises et au mépris de la sécurité de nos jeunes, avec un assouplissement considérable de la réglementation applicable. Par exemple, par dérogation aux durées maximales de travail prévues pour les mineurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a porté la durée maximale de travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) à dix heures par jour et quarante heures par semaine. Depuis un décret de 2015 pris dans le cadre des cinquante mesures de simplification pour les entreprises, l’employeur n’a plus à demander une autorisation pour déroger à l’interdiction applicable à certains travaux pour un travailleur âgé de moins de 18 ans : désormais, un simple

formulaire déclaratif adressé à l'inspection du travail préalablement à la prise de poste suffit. Depuis 2015, l'interdiction stricte de travaux temporaires en hauteur pour les mineurs a également été supprimée au profit d'un régime largement dérogoire, qui n'a pas fait l'objet d'évaluations.

Dans un contexte de saignée des moyens de contrôle alloués à l'inspection du travail, ces mesures dites de simplification et d'allègement de la charge des employeurs doivent nous alerter. En l'absence de mesures de protection associées, l'essor de l'apprentissage a non seulement un coût budgétaire contestable, mais aussi un coût social pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs. Or il est avéré depuis de nombreuses années qu'entrer rapidement sur le marché du travail expose davantage aux risques professionnels. Gardons bien ce chiffre en tête : les jeunes de moins de 25 ans sont 2,5 fois plus fréquemment victimes d'un accident du travail que l'ensemble des salariés, tous secteurs confondus.

J'ai conscience qu'une unique proposition de loi ne suffira pas à traiter la question de la protection des mineurs en formation professionnelle dans toutes ses dimensions. D'ailleurs, si le terme « mineur » est compris par toutes et tous, n'euphémisons pas : il s'agit bien d'enfants. Ceux qui ont des adolescents de 15, 16 ou 17 ans chez eux parlent de leurs enfants ou de leurs ados, pas de « mineurs ».

Pour préparer ce texte, j'ai rencontré de nombreux intervenants – des représentants syndicaux, des universitaires, des associations et collectifs portant la voix de parents d'enfants victimes, ainsi que les services ministériels compétents. Ces échanges ont nourri ma réflexion et je remercie chacun pour son témoignage et sa contribution.

J'ai dû procéder à des choix. Je vous soumet un texte de onze articles, qui s'articule en deux volets : d'une part, le renforcement de la réglementation applicable aux entreprises ainsi que des droits des jeunes travailleurs en matière de sécurité au travail ; d'autre part, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail. C'est une question que je n'avais initialement pas prévu de traiter dans le cadre du texte mais, si je n'ai pas découvert la question à l'occasion de mes travaux préparatoires, j'ai en revanche été alertée par leur ampleur.

Les articles 1^{er} et 2 concernent les travaux interdits et réglementés pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans. L'article 1^{er} vise à revenir au régime antérieur au décret de 2015 et à rétablir l'inspection du travail préalablement à toute prise de poste dans le champ des travaux réglementés, ainsi que l'interdiction stricte de travaux temporaires en hauteur. L'article 2 prévoit de faire réévaluer par les organisations syndicales et patronales la liste des travaux interdits, ainsi que les modalités et conditions de dérogation.

L'article 3 m'a été inspiré par des enseignants, qui nous disent que l'information en matière de sécurité est très insuffisante lorsqu'ils doivent identifier les entreprises susceptibles d'accueillir leurs élèves. Certains vont jusqu'à

constituer eux-mêmes des listes rouges dans leur établissement. On ne peut pas en rester à ce bricolage. Cet article vise à garantir une information grand public et accessible sur la sinistralité des entreprises.

L'article 4 interdit l'emploi de stagiaires ou d'apprentis dans les entreprises dont les pratiques font manifestement apparaître des manquements à leurs obligations en matière de sécurité et de protection de la santé au travail.

L'article 5 porte sur le droit de retrait. S'il existe pour les salariés et s'applique évidemment aux stagiaires et apprentis, l'objectif est de s'assurer que son exercice n'entache pas le cursus scolaire de l'élève.

L'article 6 vise à demander un rapport d'évaluation de la formation initiale des jeunes en filière professionnelle en matière de sécurité et de santé au travail, car il est difficile d'estimer réellement la portée de ces enseignements.

L'article 7 confie au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes la mission de dresser un état des lieux annuel des violences sexuelles, des discriminations, du harcèlement sexuel ou moral ainsi que des agissements sexistes subis par les apprentis. Les articles 8 et 9 imposent d'inscrire, dans les conventions de stage et les contrats d'apprentissage, les mesures de prévention visant à lutter contre ces violences.

L'article 10 vise à renforcer le rôle des centres de formation des apprentis dans la lutte contre les VSS dès le début de la formation des apprentis.

Enfin, l'article 11 tend à ajouter une nécessaire sanction pénale en cas de récidive d'une infraction pénale relative à la santé et à la sécurité des travailleurs. J'étais presque surprise qu'elle n'existe pas déjà. Le juge pourra désormais prononcer une peine d'exclusion de la procédure de passation des marchés publics, dans les conditions prévues par le code de la commande publique.

Je vous remercie pour vos amendements. Suite aux auditions que j'ai menées, j'en ai moi-même déposé pour enrichir les dispositifs initiaux. Je nous souhaite des débats de qualité sur un sujet qui demeure un impensé de nos politiques publiques. Il est largement temps d'agir.

M. le président Frédéric Valletoux. Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

M. Gaëtan Dussausaye (RN). Au nom de mon groupe et surtout à titre personnel, je vous remercie d'avoir inscrit cette proposition de loi à l'ordre du jour de votre niche. Mettre en lumière ce sujet trop peu évoqué dans le débat public, médiatique ou législatif, est un choix très respectable. Je ne sais pas jusqu'où nous pourrions amener la loi, ni si nous aurons l'occasion d'y travailler en séance, mais cela nous aura au moins permis d'en parler.

En France, on recense chaque année plus de 900 000 sinistres en raison de l'activité professionnelle, et plus de deux morts chaque jour, soit deux fois plus qu'en Espagne, en Italie ou en Allemagne – triste record.

En abordant cette proposition de loi, qui porte en particulier sur les jeunes en formation, j'ai évidemment une pensée pour toutes les victimes des drames tragiques qui nous ont profondément heurtés ces dernières années : Arthur, 14 ans, décédé en 2017 après avoir été écrasé par le bras télescopique d'un engin de manutention ; Tom, 18 ans, mort en 2021 en formation dans un abattoir ; Axel, 14 ans, décédé en 2022 sur un chantier de démolition ; Théo, 16 ans, mort en juillet 2025 dans une exploitation maraîchère ; Lorenzo, Axel, Lucas, Calvin, et encore bien d'autres.

Le sujet est complexe : nous voulons continuer de connecter nos jeunes à la formation professionnelle, aux métiers de l'entreprise, au développement d'un savoir-faire, mais cela doit se faire dans de bonnes conditions, en sécurité, aux côtés de personnes formées.

C'est pourquoi nous appuierons donc la construction de cette loi à vos côtés.

Mme Christine Le Nabour (EPR). La mort d'un jeune au travail n'est jamais acceptable. Ces drames nous obligent et nous vous remercions d'avoir mis ce sujet en lumière.

Ce texte propose, d'une part, des mesures de prévention réelles, concrètes, que nous soutenons sans réserve – la transparence sur la sinistralité, le renforcement du droit de retrait, les articles sur les violences et le harcèlement – et, d'autre part, trois articles qui risquent d'exclure mécaniquement les secteurs qui forment le plus en sanctionnant sans gradation, en ajoutant des procédures sans moyens pour les faire respecter – des mesures qui risquent de décourager les petites entreprises de prendre des apprentis, alors qu'elles respectent les obligations en matière de sécurité et de protection des mineurs.

Dans le secteur du bâtiment, 10 % des 610 000 entreprises accueillent au moins un apprenti. Il y a donc plus de 106 000 jeunes en formation auprès d'artisans et des très petites entreprises, qui appliquent déjà une réglementation structurée – maître d'apprentissage désigné, accueil sécurité, équipement de protection individuel fourni, procédure spécifique aux mineurs. De nombreuses entreprises partagent l'objectif de sécurité.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, les jeunes formés à la santé et à la sécurité au travail pendant leur scolarité ont deux fois moins d'accidents de travail que les autres. C'est sur ce point que l'effort doit porter. Les faits le confirment et le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales de 2025 est sans appel : les mesures de protection existantes ne sont quasiment pas utilisées – deux retraits de mineurs en 2023 dans tout le territoire.

Un seuil unique de sinistralité excluait mécaniquement le BTP, l'agriculture et l'industrie de l'apprentissage, et une exclusion des marchés publics sans gradation, c'est une peine de mort économique pour certaines petites et moyennes entreprises. Nous avons déposé quatre amendements pour corriger certaines dispositions.

Comment mieux protéger les mineurs en formation professionnelle sans les priver de la dimension pratique de leur cursus ? Comment les préparer à la réalité parfois dangereuse de leur métier si nous allons trop loin dans les interdictions et les sanctions ? Ce sujet nous rassemble, continuons à travailler ensemble. Mon groupe soutiendra ce texte.

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). En 2025, cinq mineurs ont perdu la vie alors qu'ils étaient en stage ou en apprentissage : Axel, Lorenzo, Lucas et d'autres encore. Les mineurs en immersion professionnelle continuent de mourir en 2026 : deux décès ont déjà été recensés par la presse.

Comment en est-on arrivé à devoir adopter une telle loi ? En 2006, le Premier ministre, Dominique de Villepin – aujourd'hui candidat à la présidentielle –, ouvre l'apprentissage dès 14 ans, avec le travail de nuit et le dimanche des mineurs : première dérégulation. En 2015, le gouvernement socialiste adopte un décret permettant de contourner l'interdiction des travaux dangereux pour les mineurs grâce à une simple déclaration. L'inspection du travail est privée du contrôle préalable du poste, c'est le fruit d'un véritable deal entre Manuel Valls et le Medef. En 2023, Gabriel Attal – aujourd'hui candidat à la présidentielle –, crée un stage d'observation obligatoire en seconde par simple arrêté. C'est dans ce cadre qu'Axel a trouvé la mort en juin dernier.

La succession des gouvernements socialistes et macronistes a un bilan : la hausse des maladies professionnelles et des accidents mortels du travail, pour les mineurs comme pour toutes et tous. Pourquoi ? Parce que nous avons assisté à la soustraction méticuleuse de tous les moyens de contrôle de la santé et de la sécurité au travail, à tel point que je doute en réalité des obligations des patrons en matière de santé et de sécurité de leurs employés, pourtant prévues par le code du travail.

Enfin, concernant les VSS, nous en sommes à demander des certificats de moralité aux parents accompagnateurs et aux enseignants – et tant mieux. Mais comment pouvons-nous accepter de confier nos enfants seuls à des patrons inconnus, sous la responsabilité de personnels au passé judiciaire inconnu, sans la moindre supervision ?

Madame la rapporteure, vous avez vous-même interrogé le ministre Farandou sur une éventuelle abrogation du décret socialiste de 2015 : il ne vous a pas répondu, non plus qu'à moi, qui l'ai interrogé plusieurs fois cette année. Face à l'inaction complice de ces gouvernements, nous devons adopter cette proposition de loi.

M. Arnaud Simion (SOC). Chaque année, des centaines de milliers de jeunes découvrent le monde du travail à travers un stage, un apprentissage, une formation professionnelle. Ils ont 15, 16, parfois 17 ans ; ce sont nos enfants, nos petits-enfants. Ils arrivent avec envie, curiosité et espoir, mais trop souvent dans un monde qui ne les protège pas. Car les belles promesses de l’insertion professionnelle cachent parfois des conditions de travail catastrophiques – horaires excessifs, tâches dangereuses, accidents du travail, harcèlement, violences sexistes et sexuelles.

Un jeune collégien ou une jeune lycéenne découvrant le monde du travail n’est aucunement outillé pour faire face à ces conditions, et ne devrait pas avoir à le faire. Un jeune collégien ou une jeune lycéenne devrait être protégé par des normes de santé et de sécurité au travail lui garantissant de ne pas se retrouver dans des situations de maltraitance, sans que cela ne présente de risque pour la poursuite de sa formation. Car la finalité des apprentissages est souvent dévoyée : l’objectif de productivité prend le dessus sur la pédagogie, le jeune est considéré comme de la main-d’œuvre bon marché.

Les chiffres doivent nous alerter. Chaque année, des dizaines de milliers d’accidents du travail concernent les apprentis, avec une sur-représentation des moins de 25 ans. Les secteurs les plus touchés sont ceux du bâtiment, de l’exploitation agricole et de l’industrie. Ces derniers mois encore, des jeunes sont morts sur des chantiers.

Être mineur et mourir au travail en France : en 2026, c’est une réalité. On ne peut pas s’appuyer sur la mort d’un mineur pour faire de la politique politicienne. Pour protéger tous ces jeunes et s’assurer que plus jamais de tels drames ne se produisent, nous soutiendrons évidemment cette proposition de loi, que nous vous remercions de défendre avec engagement. Pour la sécuriser, nous proposerons un amendement de réécriture de l’article 3.

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Nous sommes en 2026 et des mineurs – des enfants – meurent au travail. Un grand merci à la rapporteure et au groupe GDR de s’emparer de ce sujet.

En dix jours, un lycéen de 15 ans s’est tué avec une tronçonneuse, un apprenti de 18 ans est décédé lors d’une manœuvre de déchargement et un jeune ouvrier est mort de chaleur alors qu’il travaillait sur un toit. Combien de jeunes au travail allons-nous laisser mourir par négligence ? Selon l’assurance maladie, en un an, plus de 10 000 accidents du travail ont concerné des apprentis. Les moins de 25 ans sont 2,5 fois plus exposés aux accidents du travail que les autres salariés.

La formation en entreprise est essentielle pour bien des métiers, mais nous devons nous assurer qu’un mineur en formation professionnelle n’est jamais face à un risque que ni son âge, ni son statut, ni sa dépendance à l’entreprise ne lui permettent réellement de maîtriser. Le rapport que notre collègue écologiste Jean-Claude Raux a présenté avec Géraldine Bannier sur l’impact des réformes successives sur le baccalauréat professionnel recommandait déjà de renforcer le suivi des présences en formation en milieu professionnel.

Sous les quinquennats d'Emmanuel Macron, la santé au travail a trop souvent été mise de côté – ubérisation des emplois, intensification du travail, réduction des visites médicales pour les travaux réglementés, affaiblissement des relais collectifs comme les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, perte de compétences spécialisées, moyens de contrôle insuffisants. L'État n'est plus là : il y a désormais moins de 2 000 agents de contrôle de l'inspection du travail, soit un agent pour plus de 10 000 salariés. Pendant ce temps, on meurt au travail à 16 ans, à 15 ans, à 14 ans.

Nos priorités doivent être de reconstruire une prévention effective, d'améliorer les conditions de travail et de viser l'objectif de zéro mort au travail. Le groupe Écologiste et social soutiendra donc ce texte et proposera des amendements visant notamment à mentionner les risques professionnels dès la convention de stage ou le contrat d'apprentissage, à publier les condamnations des employeurs contrevenant aux mesures de prévention et à conditionner les aides à l'apprentissage. Mais en réalité, chers collègues, quand on est mineur, on ne devrait pas se retrouver au travail.

M. Pierre Marle (HOR). Je vous remercie moi aussi, madame la rapporteure, de proposer ce texte.

Les accidents mortels qui ont touché plusieurs jeunes, apprentis et stagiaires ces derniers mois nous rappellent une réalité que nous ne pouvons ignorer : l'entrée dans le monde professionnel expose encore à des risques qui ne devraient jamais faire partie d'un parcours de formation.

Face à ces drames, le groupe Horizons & Indépendants partage pleinement l'objectif du texte, celui de mieux protéger les jeunes face aux risques professionnels, aux violences et aux discriminations qu'ils peuvent subir dans leur parcours de formation. Nous soutenons ainsi sans réserve plusieurs avancées importantes, notamment la sécurisation du droit de retrait des apprentis, afin qu'aucun jeune ne soit pénalisé pour avoir signalé une situation dangereuse, et les dispositions renforçant la prévention des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations. Ces mesures sont utiles, concrètes et attendues.

Mais pour protéger efficacement, il faut regarder la réalité en face. L'article 1^{er} rétablit l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour certains travaux réglementés. Si l'intention est légitime, chacun connaît les difficultés auxquelles fait déjà face cette administration. Sans moyens supplémentaires ni garanties sur les délais de traitement, nous prenons le risque de créer des blocages administratifs qui compliqueraient l'accueil des apprentis sans leur apporter nécessairement davantage de sécurité. De même, l'interdiction de conclure des contrats avec certaines entreprises et leur exclusion des marchés publics soulèvent des interrogations juridiques et pratiques qui devront être examinées avec attention.

Au fond, notre responsabilité est là : protéger davantage les mineurs sans fragiliser l'apprentissage, qui constitue une voie d'excellence et d'insertion pour des centaines de milliers de jeunes. C'est dans cet esprit constructif que le groupe Horizons & Indépendants abordera l'examen du texte.

Mme Mereana Reid Arbelot (GDR). L'actualité récente expose une situation tragique : des mineurs perdent de la vie sur leur lieu de stage, d'apprentissage et de travail. En tant que législateurs mais également en tant que citoyens, ces drames nous obligent. Nous devons en parler, nous devons reconnaître cette question nationale.

En 2019, l'assurance maladie a recensé 10 301 accidents du travail parmi les apprentis, soit près d'un accident par heure, ainsi que 3 110 accidents de trajet. À eux seuls, les apprentis représentent la moitié des accidents de travail touchant les salariés de moins de 20 ans.

Dans les territoires ultramarins, l'alternance constitue un enjeu majeur. Elle est un levier essentiel d'insertion professionnelle pour les jeunes dans des territoires où le chômage frappe durement la jeunesse, davantage encore qu'en Hexagone. Nous soutenons donc pleinement le développement de l'apprentissage et des contrats professionnalisants, qui permettent d'accéder à une première expérience professionnelle, à l'autonomie financière et à des qualifications reconnues, tout en offrant aux entreprises la possibilité de former leurs futurs collaborateurs.

Toutefois, cette insertion précoce dans le monde du travail s'accompagne de nouvelles formes de vulnérabilité : accidents, discriminations, sexisme, violences physiques et sexuelles, harcèlement ou encore pressions psychologiques. La professionnalisation des jeunes ne doit jamais se faire au détriment de leur protection. Le monde du travail ne doit en aucun cas devenir un lieu de danger, d'angoisse ou de souffrance : l'apprentissage et les stages doivent demeurer des voies d'émancipation, de formation et d'avenir pour les centaines de milliers de jeunes qui choisissent de les emprunter chaque année.

Ce texte vise précisément à renforcer le respect des droits des jeunes travailleurs, à protéger les apprentis et les stagiaires, mais aussi à rappeler les responsabilités des employeurs et à réaffirmer les sanctions auxquelles ils s'exposent en cas de manquement aux normes de sécurité. Nous le rappelons avec force : la protection de nos enfants est une responsabilité collective. C'est pourquoi le groupe GDR défend ce texte.

Mme la rapporteure. Je vous remercie pour le consensus qui semble se dessiner sinon sur le texte, du moins sur son orientation. L'attente est forte.

Certains craignent qu'en réintroduisant des réglementations et des normes, on s'attaque à la voie professionnelle. Je crois l'inverse : c'est en donnant des gages de santé et de sécurité au travail qu'on la renforcera. Pensez à celles et ceux dont les enfants veulent emprunter la voie professionnelle, lorsqu'ils entendent ces drames : tout parent pourrait s'en inquiéter en constatant que les contrôles et les réglementations y manquent.

Le consensus qui se dessine ne gomme évidemment pas les nuances et divergences politiques. Pour ma part, je pense que les jeunes de moins de 18 ans qui suivent une voie professionnelle sont très bien formés en établissement scolaire ou en centre d'apprentissage. L'école a permis de sortir les enfants de l'usine au XIX^e siècle, ce n'est pas pour qu'au XXI^e, elle fournisse des élèves au monde professionnel.

La voie pro est une belle voie – même si elle reste pour l'essentiel empruntée par les classes populaires et, trop souvent, une orientation subie.

Je regrette profondément l'état actuel de l'inspection du travail, d'autant plus qu'en dépit d'une légère amélioration ces dernières années, la saignée qu'a subie cette administration au début des années 2000 pourrait avoir pour effet que les propositions que nous faisons créeraient une lourdeur administrative. Compte tenu du nombre de jeunes en stage ou en apprentissage, je suis pourtant convaincue qu'il faut renforcer les contrôles, mais aussi la prévention, particulièrement efficace en matière de santé et de sécurité au travail. La prévention évite des drames ; encore faut-il qu'elle soit effective.

Quant aux VSS, il faudra prendre des mesures, au-delà même du cadre de cette proposition de loi. Certains ont proposé l'instauration d'une cellule d'écoute : c'est très important.

J'ai également proposé au ministère du travail d'instaurer un violentomètre des violences au travail, qui pourrait être affiché dans les CFA et les lycées professionnels, tant les jeunes en voie professionnelle intériorisent ou minimisent parfois les violences qu'ils ont subies. Je pense à ces jeunes filles dans le secteur de la vente ou du commerce à qui l'on demandait tous les jours de nettoyer les toilettes – et à elles uniquement –, ou à celle à qui l'on demandait si elle cachait une bombe sous son voile. Ce n'est pas acceptable. Il faut que les jeunes puissent parler, exercer leur droit de retrait s'il y a des violences, mais aussi connaître leurs droits, car je constate qu'ils ne les connaissent pas assez. Le violentomètre des violences sexistes et sexuelles, diffusé à large échelle, a permis à certaines et certains de prendre conscience de ce que pouvaient être les violences : il faudra y travailler dans le cadre de la lutte contre les violences au travail.

Article 1^{er} : *Conditionner l'accès aux travaux réglementés pour les jeunes travailleurs à une décision de l'inspection du travail et exclure les travaux en hauteur du champ desdits travaux*

Amendement AS26 de Mme Elsa Faucillon

Mme la rapporteure. Il s'agit de garantir que l'emploi de stagiaires ou d'apprentis pour des travaux réglementés se fasse à la suite d'une décision effective d'autorisation de l'inspecteur du travail, et non d'une décision tacite en raison du silence que garderait l'administration. L'amendement introduit ainsi une dérogation à la règle selon laquelle silence vaut acceptation.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 1^{er} modifié.

Article 2 : *Faire réévaluer par les partenaires sociaux la liste des travaux interdits et réglementés ainsi que les modalités de dérogation aux travaux interdits*

La commission adopte l'amendement rédactionnel AS27 de Mme Elsa Faucillon.

Amendement AS3 de M. Arnaud Saint-Martin

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). La réévaluation de la liste des travaux réglementés et interdits pour les jeunes travailleurs doit respecter un principe de non-régression. Leur protection doit toujours aller dans le sens d'un renforcement car ce sont eux les plus exposés aux accidents du travail, notamment lorsqu'ils sont mineurs. La précarité, le manque d'expérience empêchent parfois de remettre en question une demande émanant d'un supérieur hiérarchique, y compris lorsqu'elle implique une mise en danger. L'insuffisance de la formation ou de l'information sur la santé et la sécurité au travail entre aussi en compte. À cela s'ajoute le fait qu'ils sont parfois délibérément affectés à des tâches dangereuses que leurs collègues refusent d'effectuer.

Mme la rapporteure. Les auditions m'ont fait prendre conscience de la nécessité de garantir une meilleure protection sur le plan juridique et je vous rejoins bien sûr sur le fond. Sur la forme, j'ai des réserves et je vous demanderai de bien vouloir retirer votre amendement au profit de l'amendement AS18 du groupe LIOT dont je me suis portée cosignataire.

L'amendement est retiré.

Amendement AS18 de Mme Audrey Abadie-Amiel

Mme la rapporteure. La rédaction de cet amendement me paraît meilleure : « Cette réévaluation a pour objet de renforcer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de moins de dix-huit ans. »

La commission adopte l'amendement.

Amendement AS4 de Mme Ségolène Amiot

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Nous proposons de réserver au Medef un rôle purement consultatif dans le cadre des négociations relatives à la réévaluation de la liste des travaux réglementés et interdits pour les jeunes travailleurs. Il serait contreproductif que les employeurs puissent se dérober à leurs obligations légales en matière de santé et la sécurité.

Mme la rapporteure. Si votre crainte porte sur un recul du droit des jeunes travailleurs, il me semble que l'amendement que nous venons d'adopter apporte des garanties plus solides. L'exclusion des organisations patronales risquerait de remettre en cause la légitimité même de l'acte issu des négociations.

Demande de retrait ; à défaut, avis défavorable.

L'amendement est retiré.

La commission adopte l'article 2 modifié.

Article 3 : *Obligation de publication par l'employeur d'informations relatives à la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles*

Amendement AS1 de Mme Sandrine Runel

M. Arnaud Simion (SOC). Cet article ne porte que sur la publication d'informations relatives à la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le registre national des entreprises (RNE). Nous proposons une réécriture visant à créer un index de sinistralité des entreprises de plus de cinquante salariés dans le code du travail, à renvoyer à un décret sa méthodologie de construction, à prévoir des sanctions pour les entreprises qui ne le publieraient pas.

Mme la rapporteure. Au cours des auditions, le fait que seul le taux de sinistralité soit retenu a suscité des craintes. Je vous propose de retravailler cet amendement en vue de la séance afin d'assurer aussi la lisibilité pour le grand public des éléments pris en compte : une trop grande complexité irait à l'encontre du but recherché.

L'amendement est retiré.

La commission adopte l'amendement rédactionnel AS28 de Mme Elsa Faucillon.

Amendement AS25 de M. Jean-Claude Raux

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Notre amendement prévoit que soient aussi publiées dans le RNE les sanctions définitives prononcées pour des manquements à la santé et à la sécurité concernant un mineur en formation.

Mme la rapporteure. Cela va dans le sens de la rédaction que je souhaite établir pour la séance. Avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 3 modifié.

Article 4 : *Interdire l'emploi de stagiaires ou d'apprentis aux entreprises présentant des garanties insuffisantes en matière de sécurité au travail*

Amendement AS13 de Mme Christine Le Nabour

Mme Christine Le Nabour (EPR). L'article 4 interdit la conclusion de toute convention de stage et de tout contrat d'apprentissage avec des entreprises dont le taux de sinistralité dépasse un seuil fixé par décret. Or dans certains secteurs, les taux sont mécaniquement élevés du fait de la nature même des activités – dans le BTP, par exemple, il était de 39,9 % en 2023 contre une moyenne de 23 à 25 %. Si l'on retient un seuil uniforme, la majeure partie des entreprises de ce secteur, mais aussi de l'agriculture et de l'industrie, seraient automatiquement exclues alors qu'elles recourent massivement à l'apprentissage.

Mieux vaut adopter des correctifs. Notre amendement instaure pour les entreprises l'obligation d'élaborer un plan d'action en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels validé par l'inspection du travail avant toute signature de convention.

Mme la rapporteure. Avis défavorable : votre amendement amoindrit la portée de l'article. Ce n'est pas parce qu'il existe des secteurs plus accidentogènes que d'autres qu'il faut accepter cette situation ; au contraire, il faut renforcer les mesures de prévention et de contrôle. Du reste, certains jouent davantage le jeu.

Enfin, l'amendement suivant prévoit que soit prise en compte la sinistralité moyenne observée dans le secteur d'activité dans lequel l'entreprise exerce son activité.

L'amendement est retiré.

La commission adopte l'amendement AS29 de Mme Elsa Faucillon.

Amendement AS14 de Mme Christine Le Nabour

Mme Christine Le Nabour (EPR). L'interdiction posée à l'article 4 vaut aussi pour les entreprises dont la responsabilité pénale a été engagée. C'est une atteinte directe à la présomption d'innocence : une entreprise peut faire l'objet de poursuites pendant des années avant toute décision définitive. Nous voulons réserver cette disposition aux seules entreprises ayant fait l'objet d'une condamnation définitive ou n'ayant pas donné suite à une mise en demeure de l'inspection du travail pour manquement à l'obligation générale de sécurité.

Mme la rapporteure. Sagesse : vous restreignez la portée de l'interdiction mais votre amendement conforte la sécurité juridique du dispositif.

La commission adopte l'amendement.

Amendement AS30 de Mme Elsa Faucillon

Mme la rapporteure. Cet amendement précise les conditions dans lesquelles l'interdiction visée par l'article peut être levée. Il prévoit un régime d'autorisation de l'inspection du travail dès lors que l'entreprise concernée présente les garanties suffisantes en matière de sécurité et de santé pour accueillir à nouveau des stagiaires ou des apprentis.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 4 modifié.

Article 4 bis (nouveau) : *Inclure dans les conventions de stage et les contrats d'apprentissage une information relative aux risques professionnels et aux droits en matière de sécurité au travail*

Amendement AS21 de M. Jean-Claude Raux

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Il s'agit d'imposer qu'une fiche d'information claire soit intégrée à la convention de stage comme au contrat d'apprentissage. Les jeunes doivent pouvoir avoir connaissance de leurs droits ainsi que leurs parents. Les droits ne valent rien s'ils restent inconnus de ceux qu'ils protègent, or la plupart des adolescents en stage ou en apprentissage ignorent qu'ils ont un droit de retrait ou que certains travaux leur sont interdits et n'ont même pas les coordonnées de l'inspection du travail – autrement dit, ils sont sans défense, alors qu'à chaque heure, un apprenti est victime d'un accident du travail.

*Suivant l'avis favorable de la rapporteure, la commission **adopte** l'amendement et l'article 4 bis est **ainsi rédigé**.*

Après l'article 4

Amendement AS23 de M. Jean-Claude Raux

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Il s'agit de rendre obligatoire une formation à la sécurité au travail pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, premiers responsables des jeunes dans les entreprises. Les drames subis par les moins de 25 ans, qui surviennent pour la plupart lors de l'année suivant l'embauche, ne sont pas une fatalité : ils sont liés à un défaut d'encadrement. Protéger un enfant, cela s'apprend.

Mme la rapporteure. Ce sujet a été souvent abordé lors des auditions, notamment par les organisations syndicales. La portée de votre rédaction étant trop large, je vous propose qu'avec M. Raux, que je remercie pour son implication, nous travaillions à resserrer la rédaction en vue de la séance. Je vous demande donc de bien vouloir retirer l'amendement.

*L'amendement est **retiré**.*

Article 5 : Garantir un droit de retrait sans incidence sur les modalités de formation dans les situations d'apprentissage

Amendement AS31 de Mme Elsa Faucillon

Mme la rapporteure. Par parallélisme avec le dispositif prévu pour les apprentis, il s'agit de garantir à tout stagiaire un droit de retrait.

*La commission **adopte** l'amendement.*

*Puis elle **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS32 et AS33 de Mme Elsa Faucillon.*

Amendement AS5 de Mme Ségolène Amiot

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Les apprentis sont particulièrement exposés à la précarité. La crainte de perdre leurs revenus, d'autant plus faibles qu'ils sont jeunes, en vertu d'un mode de calcul légal, ne les incite pas à exercer leur droit

de retrait, même en situation de danger. Notre amendement vise à aligner le décompte et le paiement des heures sur lesquelles l'apprenti a exercé son droit de retrait sur celui des heures de délégation des représentants du personnel membres du comité social et économique.

Mme la rapporteure. Pendant l'élaboration de la proposition de loi, je me suis interrogée sur le statut des apprentis et des stagiaires qui sont aussi élèves – lors de la survenue de drames, l'éducation nationale et l'entreprise se renvoient souvent la balle. Après de multiples vérifications, je peux vous assurer que le droit du travail s'applique au jeune lorsqu'il travaille dans l'entreprise : il ne saurait subir de retenues sur son salaire s'il exerce son droit de retrait. En revanche, le code du travail ne prévoit aucune garantie quant à l'incidence du retrait sur le déroulé d'une formation en apprentissage, lacune qu'entend précisément combler l'article 5.

Demande de retrait ou avis défavorable.

L'amendement est retiré.

La commission adopte l'article 5 modifié.

Article 6 : *Rapport d'évaluation de l'enseignement en « prévention santé environnement » dans les filières professionnelles*

Amendement AS34 de Mme Elsa Faucillon

Mme la rapporteure. Le présent amendement vise à ne pas limiter l'objet du rapport demandé au Gouvernement au seul module d'enseignement dénommé « Prévention santé environnement ». Il prévoit d'élargir le champ d'évaluation à l'ensemble des enseignements dispensés dans les filières professionnelles en matière de santé et de sécurité au travail.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS35 de Mme Elsa Faucillon.

Elle adopte ensuite l'article 6 modifié.

Article 6 bis (nouveau) : *Rapport annuel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles subis par des mineurs en formation*

Amendement AS20 de M. Jean-Claude Raux

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Actuellement, on ne sait pas compter nos jeunes morts et nos jeunes blessés. Les accidents qu'ils subissent sont ravalés au rang de faits divers alors qu'il s'agit de phénomènes systémiques. Nous demandons qu'un rapport annuel présente par région académique le nombre d'accidents, leur gravité, les filières de formation et secteurs d'activité concernés, les contrôles effectués par l'inspection du travail, les sanctions prononcées et les suites données. Cette visibilité permettra de construire nos politiques de prévention.

Mme la rapporteure. Je ne suis pas toujours favorable à la multiplication des rapports mais comme je défends depuis longtemps la création d'un observatoire des accidents du travail, je donne un avis favorable à votre amendement.

La commission adopte l'amendement et l'article 6 bis est ainsi rédigé.

Avant l'article 7

La commission adopte l'amendement rédactionnel AS36 de Mme Elsa Faucillon.

Article 7 : *Rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur les situations de violences sexistes et sexuelles et de discriminations subies par les apprentis*

La commission adopte l'amendement rédactionnel AS37 de Mme Elsa Faucillon.

Amendement AS6 de M. Arnaud Saint-Martin

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Notre amendement prévoit que soit annexée au rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité une liste recensant les entreprises n'ayant pas mis en œuvre de mesures visant à résoudre des problèmes identifiés de violences sexuelles et sexistes, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Nous ne disposons pas de données pour la France, mais on peut penser que la situation est analogue à celle de la Suisse où, selon une étude du plus grand syndicat de la confédération, Unia, 33 % des apprenties ont déjà subi du harcèlement sexuel et une sur huit a été victime de contacts physiques inappropriés.

Mme la rapporteure. Votre proposition est pertinente mais cette rédaction n'est pas adaptée : que recouvrent, par exemple, les termes de « problèmes identifiés » ? Des sanctions pénales ou administratives, des signalements ? Nous pourrions apporter des précisions en vue de la séance.

Demande de retrait ou avis défavorable.

L'amendement est retiré.

La commission adopte l'article 7 modifié.

Article 8 : *Définition, dans les conventions de stage, des moyens de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes*

La commission adopte l'amendement rédactionnel AS38 de Mme Elsa Faucillon.

Puis elle adopte l'article 8 modifié.

Article 9 : *Définition, dans les contrats d’alternance, des moyens de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes*

*La commission **adopte** l’amendement rédactionnel AS39 de Mme Elsa Faucillon.*

*Puis elle **adopte** l’article 9 **modifié**.*

Article 10 : *Mission des centres de formation d’apprentis en matière de lutte contre les violences sexuelles, les discriminations, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes*

Amendement AS40 de Mme Elsa Faucillon

Mme la rapporteure. Le code du travail énumère les quatorze missions confiées aux centres de formation d’apprentis. Cet amendement vise à mieux intégrer parmi elles leur nouvelle mission de prévention et d’information en matière de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d’agissements sexistes.

*La commission **adopte** l’amendement.*

*Puis elle **adopte** l’article 10 **modifié**.*

Article 11 : *Peine d’exclusion des marchés publics en cas de récidive des infractions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs*

Amendements AS8 de M. Arnaud Saint-Martin et AS22 de M. Jean-Claude Raux (discussion commune)

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Notre amendement AS8 renforce les sanctions financières applicables aux entreprises récidivistes qui manquent à leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail. Selon l’inspection du travail, près de 50 % des employeurs ne déploient pas de mesures de prévention, situation inacceptable dans le pays qui détient le record d’Europe en matière d’accidents du travail. Ajoutons que seules 14 % des poursuites motivées par des accidents graves et mortels ont donné lieu à une sanction à l’encontre de l’employeur.

Mme Danielle Simonnet (EcoS). L’interdiction de candidater à des marchés publics est un ajout que nous saluons mais nous proposons d’aller plus loin. Notre amendement AS22 aggrave les sanctions lorsque l’infraction concerne un travailleur mineur dans le cadre d’un stage, d’une période de formation en milieu professionnel ou d’un contrat d’apprentissage. Il n’est pas normal que le code du travail prévoie la même sanction pour l’employeur mettant en danger l’un de ses employés, qu’il s’agisse d’un adulte aguerri ou d’un adolescent de 16 ans effectuant son premier stage.

Mme la rapporteure. Je vous demanderai, madame Amiot, de bien vouloir retirer votre amendement au profit de l'amendement AS22, plus en lien avec la proposition de loi puisqu'il est ciblé sur les mineurs. L'augmentation du quantum n'est pas la seule solution pour obtenir des résultats mais il faut aussi pouvoir toucher au porte-monnaie si nous voulons des résultats.

L'amendement AS8 est retiré.

La commission adopte l'amendement AS22 et l'article 11 est ainsi rédigé.

En conséquence, les amendements AS41 de Mme Elsa Faucillon, AS15 de Mme Christine Le Nabour, AS9 de Mme Ségolène Amiot et AS16 de Mme Christine Le Nabour tombent.

Article 12 (nouveau) : *Conditionner le bénéfice de l'aide unique versée aux employeurs d'apprentis mineurs au respect de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail*

Amendement AS24 de M. Jean-Claude Raux

Mme Danielle Simonnet (EcoS). Il est choquant qu'une entreprise dont un apprenti mineur a subi un grave accident du travail ou qui a fait l'objet d'un retrait de son poste de travail par l'inspection du travail continue de percevoir l'aide unique aux employeurs d'apprentis, dont le versement n'est actuellement soumis à aucune condition.

Par cet amendement, nous posons une règle simple : pas d'argent public pour qui met en danger un mineur. L'aide devra être suspendue en cas de manquement grave. L'argent public doit servir à former nos mineurs et non pas à les mettre en danger.

Mme la rapporteure. Avis favorable. Il paraît logique qu'une aide destinée à favoriser l'apprentissage ne soit plus versée aux employeurs coupables de manquements.

La commission adopte l'amendement et l'article 12 est ainsi rédigé.

Article 13 (nouveau) : *Rapport sur les sanctions prises pour manquement aux règles relatives à la santé et la sécurité de travailleurs apprentis*

Amendement AS10 de Mme Ségolène Amiot

Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP). Nous demandons la remise d'un rapport évaluant l'application des sanctions prévues en cas de manquement aux règles de santé et de sécurité au travail pour les apprentis.

Mme la rapporteure. Avis favorable. Il serait bon de s'assurer de la bonne application des sanctions. Nous pourrions en outre vérifier qu'elles sont bien proportionnées et rechercher d'autres leviers.

La commission adopte l'amendement et l'article 13 est ainsi rédigé.

Puis elle adopte l'ensemble de la proposition de loi modifiée

*

* *

*En conséquence, la commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'**adopter** la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.*

– Texte adopté par la commission : <https://assnat.fr/0Sytkr>

– Texte comparatif : <https://assnat.fr/r4YYyJ>

ANNEXE N° 1 LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE

(par ordre chronologique)

- *Table ronde d'organisations syndicales :*
 - **Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)** – **M. Franck Mary-Montlaur**, secrétaire confédéral en charge de la négociation collective et de la représentativité, et **Mme Audrey Fabert**, représentante confédérale sur les sujets relatifs à l'emploi
 - **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)** – **Mme Aline Mougenot**, négociatrice nationale en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage
 - **Union nationale des syndicats autonomes (Unsa)** – **M. Thierry Plouviez**, membre du syndicat des enseignants (SE)-Unsa
- **Direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco)** – **M. Pierre Desbiolles**, chef du service de l'instruction publique, de l'action et de l'accompagnement pédagogiques, et **M. Laurent Blanes**, sous-directeur de l'enseignement et de la formation professionnels
- **Caisse nationale de l'assurance maladie** – **M. Benjamin Servant**, responsable de département à la direction des risques professionnels, et **M. Pierre Fel**, ingénieur conseil au sein du département chargé de la prévention des risques professionnels
- **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)** – **Mme Marine Pardessus**, sous-directrice des politiques de formation et de contrôle
- **Direction générale du travail (DGT)** – **M. Quentin Boucher**, chef du bureau des acteurs de la prévention en entreprise, et **Mme Amandine Hubert**, cheffe-adjointe du bureau
- *Audition conjointe*
 - **M. Arnaud Darthenay**
 - **Collectif « Stop à la mort en travail »** – **Mme Johana Bento Daire**, secrétaire générale

- **Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (Ferc) – Confédération générale du travail (CGT) – M. Yannick Biliec**, secrétaire fédéral
- **Association « Une voie pour tous » – M. Dylan Ayissi**, délégué général

** Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le répertoire de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale.*

ANNEXE N° 2
CONTRIBUTION ÉCRITE REÇUE PAR LA RAPPORTEURE

- **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**

ANNEXE N° 3
TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À
L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI

Proposition de loi	Dispositions en vigueur modifiées	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
1 ^{er}	Code du travail	Article L. 4153-9
2	Code du travail	Article L. 4153-10 <i>[nouveau]</i>
3	Code de commerce	Article L. 123-37
4	Code de l'éducation	Article L. 124-7-1 <i>[nouveau]</i>
	Code du travail	Article L. 6221-3 <i>[nouveau]</i>
4 bis	Code de l'éducation	Article L. 124-1
	Code du travail	Article L. 6222-4
5	Code du travail	Article L. 4131-3
	Code l'éducation	Article L. 124-15
7	Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations	Article 9-1
8	Code de l'éducation	Article L. 124-2
9	Code du travail	Article L. 6222-4
10	Code du travail	Article L. 6231-2
11	Code du travail	Article L. 4741-1
12	Code du travail	Article L. 6243-1-3 <i>[nouveau]</i>