

SALARIES PROTÉGÉS PAR LE CADRE LÉGAL

SALARIES PROTÉGÉS PAR LE CADRE LÉGAL	2
<i>Section 1 : Règles applicables aux salariés handicapés</i>	2
<i>Section 2 : Mineurs</i>	3
<i>Section 3 : Femmes enceintes</i>	4
<i>Section 4 : Intérimaires</i>	7
WEBOGRAPHIE	8

SALARIES PROTÉGÉS PAR LE CADRE LÉGAL

Certains salariés présentent des particularités telles qu'ils peuvent avoir plus de difficultés que les autres à effectuer leur travail, ou sont plus exposés à des accidents ou maladies.

Ces personnes doivent dès lors bénéficier de conditions de travail en rapport avec leur situation.

Ainsi en est-il des personnes handicapées, des mineurs, des femmes enceintes et des travailleurs temporaires.

SECTION 1 : RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS HANDICAPÉS

A) Les principes posés par le Code du travail

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un statut particulier, notamment d'une obligation d'emploi (ils doivent représenter 6% des effectifs) visée aux *articles L5212-1* et suivants du Code du travail.

L'employeur qui entend recruter un travailleur handicapé doit aménager son poste si nécessaire, il pourra pour cela bénéficier des aides de l'Association pour la Gestion du Fonds de développement pour l'Insertion Professionnelle des travailleurs Handicapés (*AGEFIPH*)

A cet égard, *l'article L5213-6* du Code du travail dispose que l'employeur prend, « en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés « d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. »

Il précise également que " ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévu à *l'article L5213-10* [versée par l' *AGEFIPH*] qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de *l'article L1133-3*. "

Ces « mesures appropriées » peuvent notamment consister en l'aménagement des postes de travail ou des horaires.

Pour favoriser son intégration dans l'emploi, il peut également s'avérer opportun de lui adjoindre un tuteur, qui l'aidera dans son travail et ses différentes démarches.

B) L'accessibilité aux locaux

Il faut tout d'abord préciser que pour ce qui concerne spécifiquement le poste de travail, *l'article R4225-6* du Code du travail prévoit que " le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément.

Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige."

L'article R4225-7 précise à cet égard que les installations sanitaires mises à disposition des travailleurs handicapés doivent être « appropriées » .

Enfin, l'article R4225-8 énonce que « le système d'alarme sonore prévu à l'article R4227-34 est complété par un ou des systèmes d'alarme adaptés au handicap des personnes concernées employées dans l'entreprise en vue de permettre leur information en tous lieux et en toutes circonstances. »

De manière plus générale, la loi du 11 février 2005 pose le principe d'accessibilité généralisée pour les Établissements Recevant du Public (ERP) existants.

Le décret du 17 mai 2006 prévoit un aménagement de ces établissements dans un délai de 10 ans, l'objectif étant 2015, pour permettre à toute personne quel que soit son handicap d'exercer les actes de la vie quotidienne.

Il faut distinguer selon qu'il s'agit d'un ERP neuf ou déjà existant lors de l'entrée en vigueur de la loi et de ses décrets d'application.

Les règles pour les bâtiments neufs :

Concernant la construction Établissement Recevant du Public (ERP), les déficiences visuelles, auditives, intellectuelles et motrices doivent être prises en compte :

- exigences de guidage, de sécurité d'usage, de contrastes, d'éclairages, de signalisation adaptée, d'escaliers adaptés, de stationnement adapté...



Pour en savoir plus, vous pouvez vous reporter au guide de la Responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité dans la gestion immobilière diffusé par la Direction de l'expertise immobilière de l'UCANSS ou contacter cette direction à l'adresse suivante : dei@ucanss.fr [p.8]

SECTION 2 : MINEURS

A) Age minimum

1) Principe

Au terme de l'article L4153-1 du Code du travail, l'âge minimum pour travailler est de **16 ans**.

2) Exceptions

L'article L4153-1 énumère lui-même les exceptions :

- Mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L6222-1 ,
- Élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des séquences d'observation,
- Élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.

B) Durée du travail

Période	Durée maximale de travail (droit commun)	Durée minimale du repos (droit commun)		Dérogations
Journée	<ul style="list-style-type: none"> - Mineurs entre 16 et 18 ans : 8 heures (<i>article L3162-1</i> du Code du travail) - Mineurs de moins de 16 ans : 7 heures 	<ul style="list-style-type: none"> - Mineurs entre 16 et 18 ans : 12 heures consécutives (<i>article L3164-1</i> du Code du travail) - Mineurs de moins de 16 ans : 14 heures consécutives (<i>article L3164-1</i> du Code du travail) 	<ul style="list-style-type: none"> - 30 minutes de pause après 4h30 de travail effectif ininterrompu (<i>article L3162-3</i> du Code du travail) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mineurs entre 16 et 18 ans : possibilité d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'établissement (<i>article L3162-1</i>) - Repos hebdomadaire abaissé à 36 heures consécutives pour les jeunes de 16 ans libérées de l'obligation scolaire (<i>article L3164-2</i> du Code du travail) - lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient - et si un accord collectif ou, à défaut, un décret en Conseil d'État précise les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail
Semaine	- 35 heures	<ul style="list-style-type: none"> - 2 jours consécutifs dont le dimanche (<i>article L3164-2</i> du Code du travail) 		

SECTION 3 : FEMMES ENCEINTES**A) Crédit de 35 heures**

Le crédit de 35 heures accordé à la salariée enceinte est prévu par le Protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail, qui précise dans son paragraphe IV c) :

« Il sera accordé par le Directeur aux agents féminins, à l'occasion de leur grossesse, un crédit de 35 heures à utiliser entre la déclaration de grossesse et le départ en congé maternité, ce crédit pouvant correspondre à un temps de travail journalier réduit ou être employé suivant toutes autres modalités à établir en accord entre l'organisme et l'agent concerné à l'exclusion toutefois de l'utilisation de ce crédit en une seule fois. »

Il résulte des dispositions précitées que les modalités d'utilisation de ce crédit d'heures sont à déterminer au plan local par voie d'accord entre l'organisme et l'agent concerné.

La seule restriction imposée par le texte consiste en l'impossibilité pour l'agent d'utiliser ce crédit en une seule fois.

Cela étant, dès lors que ce crédit d'heures est destiné à alléger le temps de travail des femmes

pendant leur grossesse, il apparaît que la meilleure répartition possible doit être trouvée dans le cadre de la journée ou de la semaine de travail.

Ainsi, rien n'interdit à l'agent de bénéficier d'une journée d'absence à ce titre.

Dans la mesure où ce texte vise les « agents féminins » sans exiger de durée minimale d'ancienneté, il convient de préciser que peuvent en bénéficier tous les salariés, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDI ou CDD).

Concernant la situation des agents travaillant à temps partiel ou à mi-temps thérapeutique, il faut se reporter à *l'article 4 du Protocole d'accord du 20 juillet 1976* relatif au travail à temps partiel qui stipule « durant leur période d'activité à temps réduit, les agents bénéficient de l'ensemble des dispositions de la Convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein. »

Dès lors, le crédit de 35 heures doit faire l'objet d'une proratisation en fonction de l'horaire de travail fixé au contrat en vigueur au moment où le congé est pris.

B) Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires

Aux termes de *l'article L1225-16* du Code du travail, les autorisations d'absence doivent permettre à la salariée de se rendre « aux examens médicaux obligatoires prévues à *l'article L2122-1* du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. »

Conformément aux dispositions de *l'article L2122-1* du Code de la santé publique, les absences ainsi autorisées visent :

- d'une part, les 7 examens médicaux obligatoires prénataux,
- d'autre part, l'examen médical obligatoire post-natal devant être effectué par la salariée dans les 8 semaines qui suivent l'accouchement.

L'article L1225-16 du Code du travail précise expressément que « ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »

C) Heures d'allaitement

Aux termes de *l'article L1225-30* du Code du travail « pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. »

Cette durée est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Le moment où le travail est interrompu est fixé par accord entre la salariée et l'employeur, et à défaut placé au milieu de chaque demi-journée de travail (*article R1225-5*)

La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement (*article R4152-15*). Le local qui est alors mis à disposition doit satisfaire à des conditions posées par *l'article R4152-14* du Code du

travail.

En outre, les chefs d'établissements occupant plus de cent femmes de plus de quinze ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement.

Les conditions d'aménagement et d'utilisation de celles-ci sont précisées par les *articles R4152-16* et suivants du Code du travail.

Dans la mesure où le maintien de la rémunération pendant les heures d'allaitement n'est prévu ni par la loi ni par la Convention collective, la salariée qui use de ce droit n'est pas fondée à exiger le maintien de salaire. Il appartient bien sûr à l'employeur d'adopter une position plus favorable.

D) Suspension du contrat de la salariée enceinte exposée à certains risques ou travaillant de nuit

1) Exposition à certains risques

Les risques en question sont cités à *l'article R1225-4* :

- agents avérés toxiques pour la reproduction
- benzène
- virus de la rubéole ou toxoplasme (sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée par son état d'immunité)
- produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales, ou qui sont classés cancérigènes ou mutagènes
- plomb métallique et ses composés
- travaux en milieu hyperbare, dès lors que la pression relative maximale excède la pression d'intervention de 1,2 bar.

Si la salariée enceinte est en contact avec l'un de ces produits ou effectue des travaux cités ci-dessus, l'employeur doit suivre la procédure détaillée à *l'article L1225-12* du Code du travail.

Il doit la reclasser dans un autre poste compatible avec son état, selon les directives données par le médecin du travail, étant précisé qu'il s'agit d'une mesure temporaire n'entraînant aucune diminution de la rémunération.

Si un tel reclassement s'avère impossible, le contrat de travail est suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité.

Pendant la durée de cette suspension, la salariée perçoit une allocation journalière de la Sécurité sociale, ainsi qu'un complément de salaire de l'employeur.

2) Travail de nuit

Conformément à *l'article L1225-9*, la salariée concernée est alors affectée sur un poste de jour soit à sa demande (pendant la grossesse ou le congé légal postnatal), soit sur l'injonction du médecin du travail (uniquement pendant la grossesse).

Lorsque l'employeur ne peut pas proposer un poste de jour, le contrat est alors suspendu selon les mêmes modalités que pour la salariée exposée à certains risques.

SECTION 4 : INTÉRIMAIRES

En vertu des *articles L1242-6 et L1251-10* du Code du travail, l'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs en contrat à durée déterminée ou à des intérimaires pour l'exécution de certains travaux « particulièrement dangereux figurant sur une liste » établie par arrêté ministériel.

Il s'agit de l'arrêté du 8 octobre 1990, modifié par celui du 12 mai 1998 :

1. Les travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique
- chlore gazeux, à l'exclusion des composés
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés
- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré)
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié)
- sulfure de carbone
- oxychlorure de carbone
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse)
- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure
- béryllium et ses sels
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone)
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3' diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle)
- bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl), 2-naphtylamine (chlornaphazine),
- otoluidine (orthotoluidine) ; chlorométhane (chlorure de méthyle)
- tétrachloroéthane

2. Les travaux suivants :

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs
- métallurgie et fusion du cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium
- polymérisation du chlorure de vinyle
- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante
- fabrication de l'auramine et du magenta
- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts

WEBOGRAPHIE

dei@ucanss.fr : <mailto:dei@ucanss.fr>