



PREFET DE L'ISERE



« CHANTIERS JEUNES »

Éléments de cadrage juridique concernant les différentes formules de « chantiers jeunes »

1° - Travaux collectifs dans les collectivités territoriales

a) Une collectivité locale peut employer des jeunes qu'elle recrute pour la réalisation d'une tâche précise. Ils ont le statut de **contractuels à durée déterminée** de la Fonction Publique Territoriale, avec les droits sociaux afférents (fiche de paie, cotisations sociales ...). C'est elle qui assure leur encadrement.

b) La collectivité locale peut également faire appel à une **Association Intermédiaire**, qui met à sa disposition un ou plusieurs jeunes **salariés**.

L'association intermédiaire est une structure d'insertion par l'activité économique au sens de l'article L 5132 -7 du code du travail. Elle met à disposition d'entreprises, d'associations, de collectivités locales ou de particuliers, des personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, à titre onéreux, mais à but non lucratif, dans des conditions dérogatoires au travail temporaire.

Compte tenu des multiples aspects de cette dérogation (droit du travail, fiscalité), cette activité ne peut être exercée que par des associations conventionnées par le Préfet (par délégation, le Directeur de l'UT 38 de la DIRECCTE Rhône Alpes).

Les jeunes bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée. Celui-ci est obligatoirement écrit et précise l'objet pour lequel il a été conclu (nature de la tâche, emploi occupé), la date d'échéance du terme, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération et de ses différentes composantes. Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. Le versement d'une indemnité de fin de contrat n'est pas obligatoire, en revanche l'indemnité compensatrice de congés payés est due.

L'Association Intermédiaire bénéficie de l'exonération des charges sociales dans la limite de 750 heures par salarié et par an.

Les salariés mis à disposition de la collectivité territoriale doivent être en difficulté d'insertion sociale et professionnelle : de faible niveau de qualification et en situation de chômage

récurrent ; ou en rupture familiale ; ou relever de la Protection Judiciaire de la Jeunesse ; ou avoir achevé une période de désintoxication ...

Le contrat de mise à disposition proposé au salarié doit s'intégrer dans un **projet professionnel** défini avec son référent de parcours et le conduire à **accéder à un emploi durable dans les conditions ordinaires du marché du travail.**

La mise à disposition ne peut concerner la réalisation de travaux dangereux pour lesquels il ne peut être fait appel à des salariés sous CDD (article L 1242-6 du code du travail et ses arrêtés d'application).

L'Association Intermédiaire met en œuvre des modalités d'accueil et d'accompagnement adaptées au public qu'elle emploie (cofinancement Direccte, Conseil Général, ...).

C'est la **collectivité locale qui assure l'encadrement du ou des jeunes.** La collectivité locale ne passe pas un marché de travaux. Elle conclut simplement un contrat de mise à disposition de salarié(s) avec l'Association Intermédiaire.

c) Le troc « travail contre loisir » ou autre compensation en nature, tel qu'il a pu être pratiqué dans les maisons et foyers de jeunes, les services municipaux jeunesse et les centres de loisirs, **sans contrat de travail, ni rémunération, n'est pas conforme au droit.**

2° - Opérations Ville Vie Vacances (V.V.V.)

(cf. circulaires de la Délégation Interministérielle à la Ville du 18/02/02, et du 27/03/08)

Composante essentielle de la politique de la ville, ces opérations possèdent une double identité : un dispositif intégré de **prévention de la délinquance**, destiné à un public spécifique ; parallèlement, il bénéficie en priorité à tous les **jeunes résidant dans les quartiers des agglomérations en contrats urbains de cohésion sociale.** Il est destiné aux jeunes (11-18 ans, mais prioritairement les adolescents) les plus en difficulté. La dimension éducative de l'opération est essentielle. Les activités doivent permettre un engagement personnel fort, une prise de responsabilité, un apport de connaissances, la mixité des publics (participation des filles)...

Pour donner lieu à un financement V.V.V., **ces opérations doivent respecter les règles juridiques** que le présent document a notamment pour objet de rappeler et de préciser. En particulier, ce financement ne pourrait intervenir si elles étaient basées sur le «troc» (cf. paragraphe 1 cf. ci-dessus).

En outre, la circulaire précitée du 18/02/2002 (reprise dans la circulaire du 27/03/2008), prévoit, à titre exceptionnel et pour les seules opérations qui répondent aux conditions qu'elle fixe, d'une part la possibilité de recourir au statut de stagiaire de la formation professionnelle, d'autre part une possibilité d'exonération de charges sociales (reconduite par une instruction de la Direction de la Sécurité Sociale aux URSSAF du 19 mars 2008):

- Les jeunes âgés de plus de 16 ans peuvent, sous certaines conditions (action d'une durée de 2 mois maximum, visant à améliorer l'insertion et présentant un caractère formateur ; un

organisme de formation doit être associé à l'action), **bénéficiaire du statut de stagiaire de la formation professionnelle** et le Ministère de l'emploi prend alors en charge leur couverture sociale. Le statut de stagiaire n'emporte pas un droit à rémunération à ce titre (quelques exceptions possibles sur accord de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle). Les sommes versées aux jeunes stagiaires dans le cadre de l'opération sont exonérées de la CSG et de la CRDS.

- **Pour les autres jeunes** (c'est-à-dire ceux qui n'ont pas le statut de stagiaire de la formation professionnelle) : les sommes qu'ils perçoivent en contrepartie de leur activité sont exonérées de cotisation de sécurité sociale, de CSG et de CRDS si leur montant n'excède pas 15 euros par jeune et par jour. Toutefois, dans ce cas, aucun droit social n'est ouvert au titre de ces activités : la structure accueillante doit alors assurer une couverture spécifique contre les accidents qui pourraient survenir si le jeune n'est pas assuré social ou ayant droit.

- Les exonérations sociales sont limitées à 20 jours par jeune pour la période estivale et à 10 jours pour chaque «petites vacances scolaires».

- Seules les activités rémunérées organisées dans le cadre de projets qui auront fait l'objet d'un avis favorable de la cellule départementale opérationnelle sont concernées par cette mesure d'exonérations sociales.

3° - Ateliers et Chantiers d'Insertion

Articles L 5132 – 15 et 15-1 du code du travail

Des associations, qui œuvrent pour l'insertion des publics en difficulté, réalisent des actions collectives. Elles sont conventionnées par le Préfet (le Directeur de l'Unité Territoriale 38 par délégation) au titre de l'insertion par l'activité économique. Il est d'usage de les désigner sous le terme d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI).

Ils accueillent des publics de tous âges en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, y compris des jeunes à partir de 16 ans.

Les personnes ont le statut de salarié, sous contrat de travail dit « aidé », car financé en grande partie par l'Etat (le Ministère chargé de l'emploi via l'ASP), et le Conseil Général pour les bénéficiaires du RSA : il s'agit essentiellement de CUI – CAE (Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi).

Le CDD a une durée minimale de 4 mois et une durée maximale de 12 mois (prolongation exceptionnelle possible sur décision du Préfet). La durée de travail est de 20 heures par semaine minimum.

Pendant la durée du contrat, le salarié bénéficie d'un accompagnement socioprofessionnel (cofinancé par l'Etat et le Conseil Général) et, le cas échéant, d'une formation (cofinancée par le Conseil Régional, les OPCA ? ...). Il s'agit d'une étape dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle qui doit conduire à l'emploi durable (chaque ACI a des objectifs annuels en termes de publics accueillis et de retour à l'emploi notamment).

4° - Chantiers éducatifs

Les associations de prévention spécialisée, conventionnées par le Conseil Général, ont pour mission d'agir à l'encontre des différents processus de marginalisation et d'exclusion des jeunes.

Elles développent des actions destinées à favoriser leur insertion sociale et professionnelle, soutiennent ceux qui sont en difficulté ou en souffrance, favorisent la prévention de la délinquance et participent au développement de la vie sociale dans les quartiers.

Elles ont développé des activités de « chantiers éducatifs » comme outils de la prévention de l'inadaptation sociale de l'enfance.

Ces chantiers ont pour finalité d'aider à prendre confiance en soi, de participer à un projet collectif ou de permettre d'obtenir un revenu ... Ils sont généralement de courte durée, au maximum trois mois.

Le Ministère chargé de l'emploi a souhaité que ces chantiers se développent dans de bonnes conditions de sécurité juridique, tant pour l'association, que pour les jeunes.

C'est pourquoi, la circulaire DAS/DGEFP 99-27 du 29 juin 1999 a prévu, **à titre dérogatoire**, que ces chantiers soient organisés en s'appuyant sur le cadre juridique des associations intermédiaires, conventionnées par le Préfet, ce qui confère aux jeunes accueillis le statut de **salarié**.

L'association intermédiaire assume donc la fonction d'employeur et met le jeune à la disposition de l'association de prévention spécialisée.

L'encadrement des jeunes est assuré par des éducateurs spécialisés et des éducateurs techniques, employés par l'association de prévention spécialisée.

Les collectivités locales sont souvent les donneurs d'ouvrage : elles confient des travaux aux associations de la prévention spécialisée, qui les réalisent au travers de « chantiers éducatifs », avec leur propre encadrement, et des jeunes, salariés d'une association intermédiaire. Un marché de travaux est passé entre le donneur d'ouvrage et l'association de la prévention spécialisée. La collectivité locale ne conclut aucun contrat avec l'association intermédiaire (contrairement au cas exposé au paragraphe 1b ci-dessus).

5° - « Chantiers Ecole » ou « Chantiers Formation »

Il s'agit là aussi d'une appellation d'usage. L'objectif est l'acquisition, au moyen d'une mise en situation de production, d'une qualification ou d'une pré qualification professionnelle validée, s'appuyant sur un référentiel emploi – formation précis. La présence d'un organisme de formation est obligatoire. Cet objectif est mené de pair avec ceux de redynamisation et d'acquisition de savoir être.

La finalité du « chantier formation » est l'insertion professionnelle.

Il y a alternance de périodes de production et de formation. Les publics concernés ont le statut de **stagiaires de la formation professionnelle**, si la formation est financée par le Conseil Régional.

En Isère, l'UT 38 de la Direccte a élaboré un cahier des charges des chantiers formation.

6° - Chantiers « jeunes bénévoles »

Le cadre juridico administratif est ancien.

En dernier lieu : instruction interministérielle n° 97-158 du 22 octobre 1997

Ce chantier est un **séjour collectif** avec hébergement et participation volontaire aux activités de la vie quotidienne.

Il sert souvent de support d'échanges internationaux.

L'objet du travail est toujours d'intérêt public (patrimoine architectural, environnement, réhabilitation de petits équipements socio éducatifs, sportifs ou sociaux ...).

Le séjour des jeunes comporte l'alternance travail et loisirs. La démarche est volontaire et **bénévole**. Il peut être demandé aux jeunes une participation financière aux frais d'hébergement, de nourriture, ... mais ceux-ci peuvent bénéficier, le cas échéant, d'une aide financière (FAJ, CAF ...).

Le brassage des publics est recherché.

Il existe une instance régionale d'instruction et de labellisation des projets et de financement par les services de l'Etat. Les Conseils Généraux peuvent financer eux aussi ces opérations (compétence facultative).

7° - Le travail commandé des Pupilles de la Protection Judiciaire de la Jeunesse

Cette situation concerne les jeunes relevant de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, suivis ou confiés (Secteur Public ou Secteur Associatif Habilité).

Le terme de travail commandé recouvre un travail (ou une activité éducative) dirigé par un personnel au titre de la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

La situation de chantier de travail commandé la plus courante est celle où l'Institution Protection Judiciaire de la Jeunesse organisatrice est bailleur d'ouvrage et gratifie les jeunes par une disposition spécifique du budget de la PJJ concernant les dépenses au profit des jeunes.

De façon plus restrictive, les textes prévoient que le statut « travail commandé » peut bénéficier aux jeunes PJJ placés chez un employeur (ou encadrés en chantier chez un employeur par un personnel PJJ) lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la législation sociale du droit commun (article D 412-7 du livre IV du Code de Sécurité Sociale sur les accidents de travail et maladies professionnelles).

ANNEXES Conditions d'emploi et de travail des jeunes

Les jeunes sont autorisés à travailler à partir de 16 ans (ou de 14 ans pendant une partie des vacances scolaires).

A noter que le jeune mineur non émancipé ne peut conclure un contrat de travail qu'avec l'autorisation de son représentant légal.

Les règles du code du travail s'appliquent aux jeunes, qu'ils soient salariés ou stagiaires de la formation professionnelle.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures. En particulier, l'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité, quelle que soit la durée du contrat de travail ou du stage.

Certains travaux dangereux ne peuvent être confiés à des salariés employés sous CDD (ce qui est le cas des jeunes dans la plupart des situations qui font l'objet de la présente note) – article L 1242-6 du code du travail et ses arrêtés d'application.

Cependant des règles particulières s'appliquent en matière de durée de travail et certains travaux sont interdits ou très réglementés pour les jeunes de moins de 18 ans.

❖ **Les règles relatives au travail des jeunes de moins de 16 ans**

Sur autorisation de l'Inspecteur du Travail, les jeunes de 14 à moins de 16 ans peuvent effectuer, pendant une partie de leurs vacances scolaires (au maximum pendant la moitié de celles-ci), des **travaux adaptés à leur âge**. La durée maximale du travail est fixée à 35 heures par semaine, 7 heures par jour.

La durée du repos quotidien des jeunes de moins de 16 ans est de 14 heures consécutives.

❖ **Une durée de travail allégée pour les jeunes de moins de 18 ans**

Les jeunes salariés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine. L'Inspecteur du Travail peut accorder des dérogations, à titre exceptionnel, après avis conforme du médecin du travail.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder 4 heures et demi par jour. Après toute période de travail de 4 heures et demi, les jeunes bénéficient obligatoirement d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives.

La durée du repos quotidien des jeunes de 16 ans à moins de 18 ans est de 12 heures consécutives.

Les jeunes de moins de 18 ans ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

❖ **L'interdiction du travail de nuit et de certains travaux pour les jeunes de moins de 18 ans**

Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans, compris entre 21 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans) est interdit.

Le repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieur à 12 heures consécutives.

A titre exceptionnel, l'Inspecteur du Travail peut accorder des dérogations pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle.

La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est déclinée aux articles D 4153-21 et suivants du code du travail.

D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs ...).

❖ **Rémunération**

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail (mis à part les contrats de travail de type particulier) sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC minoré de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans, sauf si le jeune a six mois de pratique professionnelle dans la branche (l'accord ou la convention collective applicable peut être plus favorable).

❖ **Suivi médical**

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Il est obligatoire de s'adresser à un service médical inter entreprises du travail agréé par le Direccte.

Cas particulier des salariés des associations intermédiaires et des stagiaires de la formation professionnelle : la visite médicale n'est pas obligatoire, elle est cependant vivement recommandée.

Pour toute précision sur les conditions d'emploi et de travail des jeunes :

Contactez votre Inspecteur du Travail (il assure des permanences) ou les services de renseignement sur la législation du travail de l'UT 38 de la DIRECCTE (à Grenoble : 04 76 63 35 35 Mr OMBRET (réfèrent administratif) ; à Vienne : 04 76 63 67 49).

Vous pouvez aussi interroger ces services par courriel.

Pour connaître les heures d'ouverture, les coordonnées téléphoniques, les adresses postales ou e-mail, connectez-vous sur le site Internet de l'UT 38 de la DIRECCTE :

<http://dd38.travail-ra.fr/>