

Stagiaires, fêtes d'entreprise : ce que risquent les employeurs à l'approche de l'été

François Hubert, associé au sein du cabinet Voltaire Avocats, à l'occasion d'un webinaire qui s'est tenu le jeudi 11 juin, a passé en revue les principaux risques pénaux pour les employeurs à l'approche de la saison estivale. Focus sur l'accueil des lycéens en séquence d'observation et les événements festifs de fin d'année.

Les entreprises s'apprêtent à accueillir des stagiaires à l'approche de l'été. Quels sont les risques liés à leur venue ?

En premier lieu, il faut bien distinguer le statut juridique de ces jeunes stagiaires. Après avoir accueilli des collégiens de classe de 3^e au printemps pour une semaine, les entreprises peuvent, comme chaque année depuis 2024, accueillir des lycéens pendant une période de 15 jours, qui débute entre le 15 et le 26 juin prochain, ou pour l'été dans un autre cadre. Il faut bien distinguer cette « séquence d'observation », obligatoire pour les lycéens, d'autres statuts comme celui de l'apprentissage ou du stage d'été en entreprise. Cette séquence est pour l'essentiel régie par les dispositions du code de l'éducation (notamment articles L. 332-3-1 et D. 331-1 et suivants), qui renvoient également aux dispositions du code du travail sur les stages en entreprise (dont l'article L. 4153-1). Le premier risque à cet égard est celui d'accident du travail, et il faut souligner que parmi les accidents mortels au travail, les moins de 25 ans sont en particulier concernés, quel que soit leur statut juridique. Il est donc impératif de mettre en place un dispositif d'accueil adapté.



F. Hubert

Quel doit être ce dispositif ?

Il faut d'abord conclure une convention de stage avec le lycée et avec les responsables légaux de l'élève concernant. On notera que ces documents sont souvent trop sommaires. Mais il faut qu'ils soient le plus détaillés possible et qu'ils mentionnent les horaires et la durée journalière de présence. Les stagiaires ne doivent pas être présents plus de 35 heures par semaine. Il faut confier l'élève à un tuteur, qui doit l'encadrer au quotidien et doit être formé pour être au contact de mineurs. La formation du tuteur relève de l'obligation de sécurité de l'employeur. L'ensemble du personnel sur le site d'accueil doit être sensibilisé à la présence des stagiaires. Ceux-ci doivent être tenus éloignés des machines et des produits interdits aux mineurs dans les entreprises dont les activités présentent un risque, et certains travaux susceptibles de les exposer à un danger ne doivent pas leur être confiés. Le principal risque, c'est qu'un accident ait lieu.

Pour quelles infractions l'employeur pourrait-il être poursuivi ?

La responsabilité de l'employeur pourrait alors être recherchée notamment pour blessures involontaires ou homicide involontaire, ou sur le fondement de la mise en danger d'autrui. En cas de non-respect des obligations, l'employeur pourrait aussi voir sa responsabilité engagée sur le fondement de l'infraction à la législation sur le travail des mineurs et, notamment si aucune convention de stage n'a été signée, sur le fondement du travail dissimulé. Il est évidemment aussi possible de poursuivre pour

des faits de harcèlement ou de discrimination, et désormais, eu égard à la récente jurisprudence de mai 2026, pour du « harcèlement d'ambiance », même si le stagiaire n'est pas directement victime du harcèlement. Le tuteur, ou d'autres salariés, pourraient également faire l'objet de poursuites. L'employeur a tout intérêt à rappeler ces règles notamment dans le règlement intérieur ou dans le DUERP. Concernant le temps de travail, il convient de rappeler que le travail de nuit est interdit pour les moins de 16 ans, et très encadré pour les plus de 16 ans.

C'est également la saison des « pots » et des événements festifs en entreprise. Quels sont les risques liés à ces événements ?

Dans ce contexte, le risque principal est celui lié à la consommation excessive d'alcool. Évidemment, les stagiaires mineurs, s'ils peuvent participer à ces événements festifs, ne doivent pas consommer d'alcool et l'employeur doit y veiller. Il convient également de rappeler que l'article du code du travail limitant la consommation d'alcool en entreprise au vin, à la bière, au cidre et au poiré reste en vigueur. La jurisprudence procède à une analyse concrète afin de déterminer qui est à l'initiative de la circulation d'alcool, car il arrive que l'employeur n'en soit pas à l'origine, ou qu'il ne soit pas au courant de la circulation d'alcool qu'il a interdite ou dont il a limité la consommation pour les boissons autorisées. Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer que les salariés peuvent rentrer chez eux en toute sécurité. Il est d'ailleurs à noter qu'en pareille situation, des salariés ont déjà vu leur responsabilité engagée pour avoir laissé un collègue manifestement ivre prendre le volant. L'employeur peut prévoir l'interdiction totale d'alcool lors de tels événements, même si une telle mesure pourrait être jugée disproportionnée. EDF a récemment communiqué sur sa politique « alcool zéro » à l'occasion de tels événements. L'employeur peut également mettre des éthylotests à disposition ou désigner un « capitaine de soirée ». Mais plus généralement, et tout au long de l'année, la mise en place d'actions d'information sur les conséquences de l'abus d'alcool peut s'avérer efficace. Des organismes institutionnels, tels que la médecine du travail, peuvent également accompagner l'employeur sur ces sujets. ■

Anne Portmann