

Voilà l'été ... et les jobs d'été !

L'été approchant, la question de l'embauche de jeunes durant les vacances va se poser. Mais que dit la loi à ce sujet ? Si l'embauche d'un jeune de 18 ans et plus est soumise au droit commun et ne présente donc pas de particularités juridiques, il n'en est pas de même pour le recrutement d'un mineur. Le législateur a ainsi édicté des mesures destinées à protéger ce jeune au travail, dispositions qui peuvent être complétées par la convention collective ou l'accord collectif applicable dans l'entreprise. Voici ce qu'il faut retenir cet été pour embaucher en toute quiétude.

À partir de quel âge peut-on recruter en job d'été ?

Si l'âge de 16 ans est un seuil pour travailler, le législateur permet cependant à des jeunes de plus de 14 ans d'accéder à un emploi d'été, pendant les vacances scolaires, sous certaines conditions.

Remarque : avant 14 ans, les jeunes peuvent travailler dans le domaine du spectacle, du cinéma, de la télévision, des enregistrements sonores, de la radio ou du mannequinat, après autorisation du préfet.

16 ans, un seuil pour travailler

La réglementation est claire à ce sujet : sauf autorisation de l'inspection du travail, il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit (article L.4153-1 du Code du travail) :

- de mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage (article L. 6222-1 du Code du travail) ;
- d'élèves d'enseignement général lors de visites d'information organisées par les enseignants ou durant les 2 dernières années de scolarité obligatoire, pour des périodes d'observation d'une semaine maximum ;
- d'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.

Attention ! Ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité (article L.4153-5 du Code du travail).

Pour les jeunes de plus de 14 ans, une



embauche pendant les vacances scolaires sous conditions

Pour embaucher un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans, l'employeur doit :

- obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail,
- se limiter à certains travaux,
- ne le faire travailler que pendant les vacances scolaires.

Obtenir l'autorisation de l'inspection du travail

La demande doit lui être adressée dans les 15 jours au moins qui précèdent la date de recrutement.

Elle doit indiquer :

- les noms, prénoms, âge, domicile du jeune,
- la durée du contrat,
- la nature et les conditions de travail,
- les horaires,
- la rémunération,
- l'accord écrit et signé de son représentant légal.

L'inspecteur du travail a un délai de 8 jours pour :

- autoriser pleinement l'embauche
- ou l'autoriser sous conditions
- ou la refuser (tout refus doit être notifié par écrit dans ce même délai).

Passé ce délai et en l'absence de réponse, l'autorisation est réputée acquise.

L'inspecteur peut toujours retirer cette autorisation à tout moment si la réglementation n'est pas respectée. Il peut aussi demander une visite médicale pour constater les effets de la pénibilité du travail sur la santé du jeune et le cas échéant, lui interdire de travailler.

Remarque : le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'âge est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 euros maximum - article R.4743-5 du Code du travail). Cette amende est portée à 3 000 euros maximum pour toute récidive dans le délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine.

Se limiter à l'exécution de certains travaux

Si l'employeur engage un jeune de 14 à 16 ans, il ne doit pas oublier que ce mineur ne peut exécuter que des travaux légers. Par-là, il faut entendre des tâches adaptées à son âge. Il est donc interdit de l'affecter à des travaux entraînant une fatigue anormale ou exercés dans des conditions de pénibilité.

Se limiter aux vacances scolaires

Il est interdit de faire travailler un très jeune hors des vacances scolaires. Celles-ci doivent comporter au moins 14 jours (ouvrables ou non) sous réserve que le jeune bénéficie d'un repos effectif continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale de la période de vacances.

Exemple fourni par le Ministère du travail : si un jeune a 15 jours de vacances, il peut travailler 7 jours.

Y a-t-il des emplois interdits ?

Le Code du travail interdit :

- d'employer des mineurs à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (article L.4153-8) ;
- aux père, mère, tuteurs ou employeurs, et généralement à toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, de le placer sous la conduite de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité (article L.4153-7) ;
- d'embaucher des mineurs à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes mœurs (article D4153-15 et 16) ;
- d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place. Des exceptions sont prévues pour le conjoint du débitant

et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement et pour les mineurs de plus de 16 ans suivant une formation dans un débit agréé comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise pour acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

- d'embaucher pour exécuter une activité prévue dans la liste des travaux dangereux édictée aux articles D4153.20 et suivants du Code du travail (exemples : réparation, en marche, d'équipements de travail ou travail des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même).

Quelles sont les règles applicables à l'embauche ?

La signature d'un contrat de travail est obligatoire, de même que l'accomplissement de formalités administratives.

Le contrat de travail

Le choix du contrat de travail

L'embauche du jeune ne peut se concrétiser que par la signature d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Outre la durée du contrat de travail et de la période d'essai, l'employeur doit être vigilant au motif du CDD. On pensera bien sûr au remplacement d'un salarié en congé.

Le formalisme du contrat de travail

Le CDD doit être obligatoirement écrit et comporter un des motifs de recours précité sous peine de requalification en CDI devant la juridiction compétente. Il doit également pour être valable comporter les mentions suivantes :

- le nom ;
- la désignation du poste à occuper ;
- l'échéance du terme s'il est fixé ;
- une clause de renouvellement (facultatif) ;
- une durée minimale si le terme du contrat est imprécis ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, si elle est prévue et son éventuel renouvellement ;
- le montant de la rémunération, des primes et accessoires ;
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le contrat doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, à défaut, le contrat peut être requalifié en CDI par le juge.

Les formalités administratives

Il n'y a pas de formalités particulières, sauf dans le cas de l'embauche d'un jeune de moins de 16 ans soumise à l'autorisation de l'inspection du travail, comme vu précédemment. L'employeur devra donc :

- faire la déclaration unique d'embauche (DUE) ;
- inscrire le salarié sur le registre unique du personnel ;
- faire passer au salarié une visite médicale d'embauche.

Remarque : Dans le secteur du commerce, de l'industrie, des services et de l'artisanat, l'employeur doit remettre au salarié, en même temps que le contrat de travail, le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), afin de l'informer de ses droits à congé-formation. Pour les autres secteurs d'activité le BIAF est remis à la fin du contrat. Le formulaire est disponible auprès des organismes paritaires collecteurs.

Comment s'exécute le contrat de travail ?

Le jeune bénéficie des mêmes avantages que les autres salariés et comme eux, il doit respecter le règlement intérieur s'il y en a un dans l'entreprise.

Voici les éléments récapitulatifs de la réglementation des conditions de travail propres aux jeunes :

Remarque : il convient de se rapporter à la convention collective applicable à l'entreprise pour connaître les dispositions particulières aux jeunes.

Contrat : CDD. Accord écrit du représentant légal du mineur. Pas de prime de précarité si travail pendant les vacances scolaires ou universitaires mais versement d'une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus.

Durée du travail : La durée de travail effectif ne peut être supérieure, temps de formation compris, ni à 35 h par semaine, ni à 8 heures par jour (7 heures pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances). Dérogations possibles auprès de l'inspection du travail. Pause

obligatoire de 30 mn au-delà de 4h30 de travail. Le repos quotidien ne peut être inférieur à 12 h (14 h pour les moins de 16 ans).

Travail de nuit - Est considéré comme travail de nuit :

- Pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;
- Pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Dérogations conventionnelles pour l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, la pâtisserie, les spectacles, les courses hippiques.

Repos hebdomadaire : Deux jours de repos consécutifs par semaine. Dérogations conventionnelles possibles ou auprès de l'inspection du travail.

Jours fériés : Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le 25 décembre

Congés : Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Rémunération : Avant 17 ans : smic minoré de 20 %. Soit pour un jeune de moins de 17 ans (abattement de 20%) : 7,37 euros/heure au 1er janvier 2012.

Entre 17 et 18 ans : smic minoré de 10%. Soit pour un jeune de 17 à 18 ans (abattement de 10 %) : 8,29 euros/heure au 1er janvier 2012.

Attention ! La convention collective peut supprimer sous certaines conditions cette minoration de salaire.

Stéphanie MÉNÉGAKIS-LACHERÉ

Source : Docpratic 159