



Le recrutement d'un jeune mineur pour un job d'été

Les règles à respecter

A l'approche de l'été, il est fréquent que les entreprises soient sollicitées par des jeunes mineurs souhaitant travailler pendant la période des grandes vacances scolaires (« jobs d'été »).

Cependant, l'embauche de ces jeunes est soumise à une réglementation particulière destinée à protéger les jeunes au travail.

En effet, le fait que les mineurs soient soumis à l'obligation de scolarisation jusqu'à l'âge de 16 ans, justifie que leur possibilité d'exercer une activité salariée fasse l'objet d'une réglementation particulière.

Nous vous rappelons ci-après les principales règles générales applicables au travail des mineurs (en dehors d'un contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une convention de stage).

Quelles sont les conditions requises pour pouvoir embaucher un mineur?
Articles L4153-3, D4153-1 à D4153-7, R4153-6 du Code du travail

La tranche des plus de 14 ans à moins de 16 ans :

■ **Les mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans sont uniquement autorisés à travailler pendant leurs vacances scolaires aux conditions suivantes :**

1ère condition : Pendant la période des vacances scolaires :

- Le mineur ne peut être embauché que pendant ses vacances scolaires.
- En outre, il n'est autorisé à travailler que pour des travaux qui n'entraînent pas, eu égard à son âge, une fatigue anormale, tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies.
- Pour pouvoir embaucher un mineur pendant une période de vacances scolaires, cette dernière doit au moins comporter 14 jours ouvrables ou non,
- Le contrat de travail ne peut être conclu que pour la moitié des vacances scolaires. En effet, le mineur doit pouvoir bénéficier d'un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.

2ème condition : Obtenir l'accord du représentant légal

- Le jeune de moins de 16 ans ne peut être recruté que si son représentant légal (père, mère ou tuteur) l'y a expressément autorisé.

3ème condition : Obtenir une autorisation de l'inspection du travail :

- L'employeur doit adresser une demande écrite au moins 15 jours avant la date d'embauche à l'inspection du travail.
- La demande doit comporter :
 - nom, prénom, âge, domicile du salarié,
 - durée du contrat de travail,
 - nature et conditions de travail envisagées,
 - horaire de travail,
 - montant de la rémunération,
 - accord écrit et signé du représentant légal.
- L'inspecteur du travail a huit jours francs à compter de la date d'envoi de la demande pour notifier son refus motivé. A défaut de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

La tranche des plus de 16 ans à moins de 18 ans :

■ **Les mineurs de plus de 16 ans n'étant plus soumis à l'obligation de scolarisation peuvent être embauchés pendant ou en dehors des vacances scolaires aux conditions suivantes :**

- L'employeur n'a pas à demander d'autorisation préalable à l'inspection du travail,

- L'accord préalable du représentant légal est requis pour le jeune de moins de 18 ans non émancipé.

Quelles sont les formalités à accomplir au moment de l'embauche?

■ L'embauche d'un jeune nécessite les mêmes formalités que toute autre embauche. Ainsi l'employeur doit :

- organiser la visite médicale d'embauche,
- procéder à la déclaration préalable à l'embauche,
- inscrire le jeune sur le registre unique du personnel,
- établir un contrat de travail etc.

Quelle est la durée de travail applicable ?

Articles L3162-1 et D4153-3 du Code du travail

La tranche des plus de 14 ans à moins de 16 ans :

- Le mineur ne peut pas faire plus de 7 heures / jour.
- Le mineur ne peut pas faire plus de 35 heures par semaine.

La tranche des plus de 16 ans à moins de 18 ans :

- Le mineur ne peut pas faire plus de 8 heures / jour.
- Le mineur ne peut pas faire plus de 35 heures par semaine.

Un mineur peut-il faire des heures supplémentaires ?

Articles L3161-1 et L3162-1 du Code du travail

■ A titre exceptionnel, l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, peut autoriser le mineur à faire cinq heures de plus dans la semaine.

■ Attention, dans ce cas, sa durée de travail ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'entreprise.

Quelle est la durée du temps de pause ?

Article L3162-3 du Code du travail

■ Un temps de pause de 30 minutes est dû dès lors que le mineur a effectué 4h30 de temps de travail effectif.

Quelle est la durée des différents temps consacrés au repos ?

Articles L3164-1, L3164-2, L3164-5, L3132-3 du Code du travail

1) Sur le droit au repos quotidien :

■ **La tranche des plus de 14 ans à moins de 16 ans :**

- Le mineur doit pouvoir bénéficier de 14 heures consécutives de repos entre deux journées de travail.

■ **La tranche des plus de 16 ans à moins de 18 ans :**

- Le mineur doit pouvoir bénéficier de 12 heures consécutives de repos entre deux journées de travail.

2) Sur le droit au repos hebdomadaire :

- Ce dernier dispose obligatoirement de 2 jours de repos consécutifs par semaine **dont le dimanche.**
- Il n'est pas possible de déroger à cette règle.

Peut-on faire travailler un mineur en horaire de nuit ?

Articles L3163-1, L3163-2 et R3163-2 du Code du travail

■ **La tranche des plus 14 ans à moins de 16 ans :**

- Il existe une interdiction absolue de faire travailler le mineur de 20 heures jusqu'à 6 heures.

■ **La tranche des plus de 16 ans à moins de 18 ans :**

- le travail est interdit entre 22 heures et 6 heures.
- Toutefois à titre exceptionnel et à la condition d'avoir sollicité l'accord préalable de l'inspection du travail, le mineur peut travailler jusqu'à 23h30.
- A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.
- L'autorisation est accordée pour une durée maximale d'un an, renouvelable.

Peut-on faire travailler un mineur les jours fériés ?

Article L3164-6 et L3133-1 du Code du travail

- Il n'est pas possible de faire travailler le mineur les jours fériés reconnus par la loi, à savoir :

1° Le 1er Janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1er Mai ;

4° Le 8 Mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 Juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 Novembre ;

11° Le jour de Noël

**Peut-on faire travailler un mineur dans un établissement
Répertorié débit de boisson ?**
Articles L4153-6 du Code du travail

■ Le Code du travail prévoit une interdiction relative à l'embauche des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place, à l'exception du conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au 4^{ième} degré inclusivement.