

JEUNES TRAVAILLEURS

Synthèse

Le travail est autorisé à partir de 16 ans, parfois même à compter de 14 ans, lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires. Cependant, jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques qu'il soit salarié ou en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel effectué dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire.

A savoir

Les emplois dans les débits de boisson sont interdits aux jeunes de 14 à 16 ans.

Quelle est la durée du travail applicable aux jeunes de moins de 18 ans ?

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- **la durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans employés pendant les vacances)** ; dérogation possible de droit dans certains secteurs uniquement et pour les contrats conclus à partir du 1^{er} Janvier 2019 (L. 3162-1, R. 3162-1).
- **aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 1/2**. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- **le repos quotidien est de 12 heures consécutives**. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;
- **la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut dépasser la durée légale du travail, soit 35 heures**.

Toutefois, à titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de l'établissement), 5 heures de plus au maximum peuvent être autorisées à titre dérogatoire ;

- **Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs**.

Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos. En aucun cas, la durée du travail de ces jeunes ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Emploi des jeunes de 14 à 16 ans : des conditions spécifiques ?

La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire 16 ans.

Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail, le travail des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires est possible :

- pour des travaux légers, n'entraînant pas de fatigue anormale tant en raison de leur nature que des conditions d'exécution (sont en particulier interdits les travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leur force) ;
- si les vacances ont une durée minimale de 14 jours ;
- à condition que le contrat ne dépasse pas la moitié des vacances et que le jeune bénéficie d'une période de repos au moins égale à la moitié des vacances.

Quinze jours avant l'embauche, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail qui dispose de 8 jours pour notifier son désaccord. Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise. La demande indique :

- la durée du contrat ;
- la nature et les conditions de travail ;
- l'horaire et la rémunération.

Elle est accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune. L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le jeune est occupé dans des conditions non conformes à celles prises en compte dans la demande, et plus généralement lorsqu'il s'agit de conditions contraires à la réglementation du travail.

Quelles sont les règles particulières au travail de nuit des jeunes ?

Principe

Est totalement interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans (garçons ou filles), il peut être dérogé aux interdictions précédentes, lorsqu'il s'agit de prévenir en cas d'extrême urgence des accidents ou d'en réparer les conséquences. Une telle dérogation s'applique en situation de travaux passagers et d'indisponibilité de travailleurs adultes. Dans les trois semaines qui suivent l'incident, une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée.

Dérogations

A titre exceptionnel, des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. Une dérogation peut également être accordée dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Ces secteurs sont les suivants :

- la boulangerie ; dans ce secteur (et dans celui de la pâtisserie visé ci-dessous), le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain (ou de la pâtisserie). Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain (ou de pâtisseries) ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation ;
- la pâtisserie ;
- la restauration ; dans ce secteur (et dans celui de l'hôtellerie visé ci-dessous), le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 h 30 ;
- l'hôtellerie ;
- les spectacles ;
- les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course. Dans ce secteur (comme dans celui du spectacle visé ci-dessus), le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 24 heures. En outre, dans le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dans les secteurs dont la liste est donnée ci-dessus, la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. En outre, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.

Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.

Sous réserve des situations d'urgence visées ci-dessus pour les jeunes de 16 à 18 ans, aucune dérogation ne peut être accordée entre minuit et 4 heures

Contrat de travail des jeunes de moins de 18 ans et rémunération

Les règles générales du travail s'appliquent aux jeunes de moins de 18 ans qui peuvent être recrutés en CDD, en CDI ou dans le cadre d'un travail temporaire. Les règles relatives au CDD (contrat écrit et motivé : emploi saisonnier, remplacement salarié absent pour congé, surcroît d'activité ...), aux formalités d'embauche, à la visite médicale (**préalable pour les moins de 18 ans**), aux congés payés (indemnité de 10 %), aux éventuels tickets restaurants sont applicables.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, c'est le représentant légal (père, mère ou tuteur) qui signe le contrat de travail, sauf si le jeune est émancipé.

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail (mis à part les contrats de type particulier) sont au moins rémunérés sur la base du SMIC minoré de 20% avant 17 ans et de 10% entre 17 et 18 ans, sauf s'ils ont 6 mois de pratique professionnelle dans la branche (l'accord ou la convention collective applicable peut être plus favorable)

Conditions de travail des jeunes dans l'entreprise

Travaux interdits ou restrictions

Certains travaux sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans. D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité.

Autres obligations de l'employeur

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler les jours fériés dans l'industrie (sauf usines à feu continu).

L'employeur doit en outre leur laisser le temps nécessaire pour suivre des cours professionnels pendant la journée de travail.