



LES CONDITIONS D'ACCUEIL DES JEUNES MINEURS DANS LES ENTREPRISES LES JOBS D'ÉTÉ

En dehors de toute convention avec un établissement scolaire, un élève ou un étudiant accueilli pendant ses vacances par une entreprise et rémunéré par elle, doit être considéré comme un salarié ordinaire sous contrat de travail à durée déterminée et non comme un stagiaire de l'enseignement initial. L'entreprise observera, en conséquence, la réglementation du travail en portant une attention particulière aux dispositions s'appliquant aux jeunes âgés de moins de 18 ans.

L'âge

En principe, le jeune doit avoir au moins 16 ans. Cependant, dès l'âge de 14 ans, un jeune peut effectuer des travaux légers pendant ses vacances scolaires, à condition que celles-ci soient d'au moins 14 jours.

Dans tous les cas, le jeune doit garder un minimum de repos dont la durée ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale des vacances scolaires. Ainsi sur les deux mois des vacances d'été, un jeune de moins de 16 ans ne peut travailler qu'un mois.

Si le jeune a moins de 16 ans, l'employeur doit, 15 jours avant la date prévue de l'embauche, adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail mentionnant les noms, prénoms, âge et domicile du jeune, la durée du contrat, la nature de l'emploi, l'horaire et le montant de la rémunération. Cette demande doit être accompagnée de l'autorisation du représentant légal.

L'inspection du travail dispose d'un délai de 8 jours pour répondre à compter de la date d'envoi de la demande. Sans réponse, à l'expiration de ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'embauche

Comme tout salarié, le jeune fait l'objet :

- d'une déclaration préalable à l'embauche ;
- d'une immatriculation à l'URSSAF si c'est son premier emploi ;
- d'une affiliation à la Caisse de Congés Payés ;
- d'un examen médical : depuis le 1er janvier 2017, le jeune embauché bénéficie d'un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail avant la prise effective du poste s'il est affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers.

Dans les autres cas, il bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée, le plus vite possible, par un professionnel des services de santé au travail, et **avant l'affectation au poste de travail s'il est mineur**.

Le jeune de moins de 18 ans non émancipé ne peut signer un contrat de travail et percevoir directement une rémunération que si son représentant légal l'y a autorisé.

ATTENTION

Depuis le 1er juin 2017, une demande de carte BTP doit être effectuée immédiatement pour tout nouvel embauché.



Le contrat de travail

Le contrat est à durée déterminée et doit correspondre à l'un des cas de recours prévu par la loi, à savoir notamment :

- remplacer des salariés absents,
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Le contrat doit être écrit et comporter toutes les mentions légales obligatoires.

La rémunération

Le jeune doit percevoir un salaire au moins égal au plus fort des deux montants :
salaire minimum conventionnel correspondant à sa classification,

Ou

SMIC minoré :

- d'un abattement de 20 % s'il a moins de 17 ans,
- d'un abattement de 10 % s'il a entre 17 et 18 ans, sauf s'il justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans le BTP.

En pratique, le salaire minimum conventionnel étant plus favorable que la règle légale ci-dessus, il conviendra de l'appliquer.

Les congés payés

Comme tout salarié, le jeune devra être affilié à la Caisse de Congés Payés.

Pour les congés payés acquis durant la période de travail, l'entreprise remettra au jeune en fin de contrat le certificat bleu de la Caisse de Congés Payés.

L'emploi et la sécurité

Comme tout salarié sous CDD, le jeune doit bénéficier d'une formation à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une formation adaptée.

Vous trouverez en annexe la liste des travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans.

En cas de manutention manuelle de charges, l'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou mettre à disposition des moyens adaptés.

L'article D 4253-4 du code du travail précise que les jeunes âgés de 14 à 16 ans doivent être affectés à des travaux légers, c'est-à-dire à des travaux qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice, à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

L'indemnité de précarité n'est en revanche pas due. Il sera judicieux de rajouter au sein du contrat de travail, la clause suivante :

" Le contrat, conclu pendant la période des vacances scolaires (ou universitaires) de M. n'ouvrira pas droit à l'indemnité de précarité ".



La durée du travail

La durée maximale journalière et hebdomadaire

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, la durée du travail ne peut excéder 35 heures par semaine et 8 heures par jour.

Des dérogations, dans la limite de 5 heures par semaine, peuvent être accordées à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail.

Cependant, pour les mineurs (apprentis ou non) employés sur des chantiers du BTP, des assouplissements spécifiques ont été prévus : il est désormais possible de porter leur durée de travail au-delà de 8h par jour, dans la limite de 2h et au-delà de 35h par semaine, dans la limite de 5h, sans autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, les heures effectuées au-delà de 8h par jour doivent être compensées par un repos équivalent au nombre d'heures. Les heures supplémentaires éventuelles donnent lieu à un repos compensateur équivalent au nombre d'heures et à leurs majorations.

Pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires, la durée du travail ne peut excéder 35 heures par semaine et 7 heures par jour.

Le jeune de moins de 18 ans doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives, dès lors que le temps de travail quotidien dépasse 4h30.

Repos quotidien et hebdomadaire

La durée minimale de repos quotidien des jeunes varie en fonction de l'âge :

- 12 heures consécutives si le jeune a entre 16 et 18 ans,
- 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans;

Ils doivent, par ailleurs, bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs.

Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Le travail de nuit pour les jeunes de moins de 18 ans est interdit.

La définition du travail de nuit varie en fonction de l'âge du jeune :

- travail entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans,
- travail entre 21 heures et 6 heures pour les jeunes entre 16 et 18 ans.

De même, le travail le dimanche et les jours fériés est interdit.



Nouvelle liste des travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 à 18 ans

	PRINCIPES	DÉROGATIONS	
	Interdiction pour les mineurs	Autorisation de dérogation pouvant être accordée par l'inspecteur du travail pour les jeunes en formation professionnelle	Dérogation permanente pour les jeunes travailleurs
Travaux exposant au risque électrique	Interdiction d'accéder aux sites présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension (sauf installations à très basse tension de sécurité); interdiction de réaliser des opérations sous tension	NON	OUI Si le jeune bénéficie d'une habilitation électrique dans les conditions fixées par la réglementation pour les opérations sur installation électrique et travaux à proximité d'installation électrique ¹
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage (engins de chantier, chariots élévateurs, grues mobiles, nacelles...)	Interdiction de conduire des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage	OUI	OUI • Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux • Si formation conforme à la réglementation et si titulaire d'une autorisation de conduite ² pour les équipements qui nécessitent une telle autorisation
Travaux avec risque d'effondrement ou d'ensevelissement	Interdiction des travaux de démolition et de tranchées comportant des risques d'effondrement ou d'ensevelissement	NON	NON
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	Interdiction d'exposition à des agents chimiques dangereux (ACD) (exception pour certains agents comburants ou dangereux pour l'environnement)	OUI	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux
Cas de l'amiante	Interdiction d'exposition aux niveaux 1, 2 et 3 d'empoussièrement	OUI pour des opérations de niveau 1 et 2	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux
Travaux exposant à des agents biologiques	Interdiction d'exposition à des agents biologiques de groupe 3 et 4 (agents provoquant des maladies graves)	NON	NON
Travaux exposant aux vibrations mécaniques (utilisation de marteau-piqueur, table vibrante, pistolet à peinture, niveleuse...)	Interdiction d'exposition à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalières fixées par la réglementation (soit 2,5 m/s ² pour les mains et les bras et 0,5 m/s ² pour l'ensemble du corps)	NON	NON



Nouvelle liste des travaux Interdits et réglementés pour les Jeunes de 15 à 18 ans (suite)

	PRINCIPES	DÉROGATIONS	
	Interdiction pour les mineurs	Autorisation de dérogation pouvant être accordée par l'inspecteur du travail pour les jeunes en formation professionnelle	Dérogation permanente pour les jeunes travailleurs
Travaux temporaires en hauteur	Interdiction du travail temporaire en hauteur si la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective	NON	NON
	Interdiction des travaux de montage et démontage d'échafaudages	OUI	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux
Travaux en milieu confiné	Interdiction de tout travail à l'intérieur de cuves, bassins, réservoirs, puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries	OUI	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux
Travaux exposant à des températures extrêmes	Interdiction de tout travail exposant à des températures extrêmes pouvant nuire à la santé du jeune travailleur	NON	NON
Travaux impliquant l'utilisation d'équipements de travail (scies fixes, machines d'atelier...)	Interdiction de l'utilisation et l'entretien des machines ³ comportant des éléments mobiles accessibles lors de l'exécution du travail ainsi que de certaines machines listées par voie réglementaire (ex. : scies circulaires)	OUI	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux
	Interdiction de toute opération de maintenance sur des machines en fonctionnement ou susceptibles de se remettre en marche de manière inopinée		
Manutention de charges	Interdiction de tout port de charges supérieures à 20 % du poids du jeune travailleur	NON	OUI Si aptitude médicale à ces travaux
Travaux en milieu hyperbare	Interdiction du travail en milieu hyperbare	OUI (sauf classe 0)	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux
Travaux exposant à des rayonnements ionisants	Interdiction de tout travail exposant aux rayonnements ionisants de catégorie A ou B	OUI (sauf catégorie A)	OUI Si possession d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si aptitude médicale à ces travaux