

## LES JOBS D'ETE DES JEUNES MINEURS

Sauf exception prévue par la loi, les jeunes ne peuvent pas travailler en entreprise avant d'avoir atteint l'âge de 16 ans. A défaut, l'employeur est passible d'une amende de 1.500 euros et, en cas de récidive dans un délai d'un an, une amende de plus de 3.000€.

La loi prévoit les exceptions suivantes, sous conditions :

- ↳ Travailler en apprentissage ;
- ↳ Suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance, afin de découvrir l'environnement professionnel dans lequel ils envisagent d'entrer en apprentissage ;
- ↳ Travailler pendant les vacances scolaires (Art. L. 4153-3 et D4153-1) ;
- ↳ Effectuer des travaux occasionnels ou de courte durée dans des établissements familiaux (Art. L. 4153-5) ;
- ↳ Travailler dans les entreprises de spectacles, de cinéma, de radio, de télévision, d'enregistrement sonore ou d'être employés comme mannequins (Art. L. 7124-1 et L. 7124-4).

### Signature d'un contrat de travail

Le mineur émancipé peut librement conclure un contrat de travail. S'agissant d'un mineur non émancipé, l'autorisation expresse du représentant légal est exigée dans 2 cas :

- ↳ Pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- ↳ Pour le travail des adolescents de 14 et 15 ans pendant les vacances scolaires.

Dans les autres cas, on considère que le mineur qui s'est fait embaucher l'a fait avec l'autorisation tacite de son représentant légal.

### Autorisation de l'Inspection du Travail

Tout employeur qui se propose d'occuper un adolescent âgé de 14 ou 15 ans pendant les vacances scolaires doit en faire, par écrit, la demande auprès de l'inspecteur du travail compétent 15 jours au moins avant la date prévue de l'embauche. Cette demande indique les Nom, Prénoms, âge, domicile de l'adolescent, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail auxquelles il est envisagé de l'occuper. Elle précise notamment l'horaire de travail et le montant de la rémunération. Elle doit porter l'accord écrit et signé du représentant légal de l'adolescent. (Art. D. 4153-5).

L'absence de réponse dans le délai de 8 jours francs vaut autorisation.

### Durée du travail

La durée du travail est fixée à :

- ↳ 8h par jour et 35h par semaine pour les jeunes de moins de 18 ans ;
- ↳ 7h par jour et 35h par semaine pour les mineurs de moins de 16 ans qui travaillent pendant les vacances scolaires (Art. D. 4153-3).

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

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une **durée maximale de 4h30**. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30, les mineurs doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives (Art. L. 3162-3).

La durée minimale de **repos quotidien** des jeunes de moins de 18 ans ne peut être inférieure à 12h consécutives et à 14h consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

En principe, les moins de 18 ans doivent bénéficier de **2 jours de repos consécutifs** comprenant le dimanche (Art. L.3123-3 et L. 3164-2).

Le **travail de nuit est interdit** pour les jeunes de moins de 18 ans (Art. L. 3163-2 et L. 6222-26).

## **LES JOBS D'ETE DES JEUNES MINEURS**

### **Rémunération**

Conformément à l'Article XI-13 de la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 (moins de 10 ou plus de 10), *les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir aucun abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.*

Ainsi, en l'absence de tout diplôme et de toute expérience, **les jeunes mineurs employés durant les vacances scolaires doivent être rémunérés selon la grille de salaire applicable aux ouvriers du bâtiment, coefficient 150, ou au SMIC si celui-ci est plus favorable.**

### **Protection**

Les salariés de moins de 18 ans bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (Art. R.4624-19). A ce titre, leur employeur doit leur faire passer une **visite médicale d'embauche avant leur prise de fonctions**, puis une visite médicale périodique au moins une fois par an (Art. R. 4624-10 et R. 4624-17).

En vertu de l'article D.4153-36 du Nouveau Code du Travail, il est **interdit d'employer les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans**, c'est-à-dire les apprentis ou les contrats d'été, sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics, **à certains travaux** (voir notre circulaire sur les conditions de travail des mineurs).