

VACANCES D'ÉTÉ

TOUT SAVOIR SUR L'EMBAUCHE D'UN JEUNE !

LA PÉRIODE DES CONGÉS D'ÉTÉ PEUT ÊTRE L'OCCASION POUR LE CHEF D'ENTREPRISE DE PROCÉDER À L'EMBAUCHE DE JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS. POUR RAPPEL, LE TRAVAIL DE PERSONNES MINEURES DURANT CETTE PÉRIODE EST STRICTEMENT ENCADRÉ PAR LA LÉGISLATION. ALORS QUE LES VACANCES D'ÉTÉ APPROCHENT À GRAND PAS, LA CAPEB FAIT LE POINT SUR LES MODALITÉS ENCADRANT CE TYPE D'EMBAUCHE.

ACCUEIL D'UN MINEUR EN ENTREPRISE

SIGNATURE D'UN CDD (et donc le respect de la procédure d'embauche, de la grille de salaires...)

Le motif de recours au CDD doit impérativement correspondre à l'un des cas de recours limitativement énumérés par le Code du travail et notamment le remplacement d'un salarié absent ou l'accroissement temporaire d'activité.



QU'EST-CE QU'UN JEUNE TRAVAILLEUR ?

IL S'AGIT DES JEUNES ÂGÉS DE MOINS DE 18 ANS.

POUR LES JEUNES DE 14 À 16 ANS

Les jeunes, âgés de moins de 16 ans, ne peuvent être employés que durant les grandes vacances scolaires et pour un temps limité à la moitié des dites vacances.

L'employeur doit solliciter, 15 jours avant la date prévue pour l'embauche, l'autorisation de l'Inspection du Travail (DREETS) en indiquant :

- État civil, âge et domicile du jeune salarié,
- La durée du contrat,
- La nature et les conditions de travail
- L'horaire et la rémunération

Cette demande doit être accompagnée de l'accord écrit et signé des parents ou du représentant légal du jeune. Si aucune réponse ne parvient à l'employeur dans un délai de 8 jours francs à compter de l'expédition de la demande, l'autorisation est de fait accordée.

POUR LES JEUNES DE 16 À 18 ANS

Les jeunes âgés de 16 ans et de moins de 18 ans poursuivant leur scolarité, peuvent être employés avec l'accord écrit des parents ou du représentant légal, pendant les vacances scolaires.

EN +

UNE DEMANDE DE VISITE MÉDICALE DOIT ÊTRE EFFECTUÉE.



LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE

COMME POUR TOUT SALARIÉ EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE:

- Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF.
- Visite d'information et de prévention de la Médecine du travail, à effectuer avant l'embauche.
- Affiliation à la Caisse des congés payés et à la caisse de retraite et prévoyance PRO BTP.
- Commander une carte BTP >
[Commander une carte BTP >](#)
- Établir le contrat de travail obligatoirement écrit de l'embauche définitive et recueillir l'autorisation écrite des représentants légaux du salarié (parents ou tuteur).

NÉANMOINS, L'EMBAUCHE D'UN MINEUR EST SOUMISE À DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES :

- Autorisation du représentant légal (et de l'Inspection du travail si le jeune a moins de 16 ans).
- Interdiction de travaux dangereux et /ou de nuit, encadrement spécifique des heures supplémentaires.
- Visite médicale devant obligatoirement avoir lieu avant l'embauche.
- Etc.



CONTRAT DE TRAVAIL

LA DURÉE DU TRAVAIL DU JEUNE NE PEUT PAS EXCÉDER:

JEUNES DE 14 À 16 ANS

- **35 heures** / semaine.
- **7 heures** / jour.

JEUNES DE 16 À 18 ANS*

- **35 heures** / semaine.
- **8 heures** / jour.

ILS DOIVENT ÊTRE DÉCLARÉS À LA SÉCURITÉ SOCIALE ET TOUTES LES CHARGES SUR SALAIRES SERONT ACQUITTÉES COMME POUR LES AUTRES SALARIÉS.

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, pour les activités réalisées sur les chantiers du bâtiment, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine.

En contrepartie, des périodes de repos, d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures, devront être attribuées. Les heures supplémentaires éventuelles ainsi que leurs majorations donneront lieu à un repos compensateur équivalent.

Pour les autres activités, des dérogations à ces durées peuvent être accordées à titre exceptionnel dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

Quoi qu'il arrive, la durée du travail des intéressés ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

De plus, le jeune mineur ne peut pas travailler de manière ininterrompue plus de quatre heures et demie. Au-delà de ce temps, il bénéficie d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives.

 Si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30, le jeune bénéficie d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives. En effet, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4h30.

EN +

POUR PRÉVENIR TOUTE DIFFICULTÉ, IL EST CONSEILLÉ AUX PARTIES DE BIEN MENTIONNER DANS LE CONTRAT QUE CELUI-CI EST CONCLU POUR UNE PÉRIODE COMPRISE DANS LES VACANCES SCOLAIRES OU UNIVERSITAIRES.

JEUNE TRAVAILLEURS = VIGILANCE RENFORCÉE

Il n'est pas possible d'employer des mineurs à des travaux répétitifs ou accomplis dans une ambiance ou à un rythme qui peut être pénible ou qui entraînent, eu égard à leur âge, une fatigue anormale. Il est impossible de les affecter à un poste présentant un risque particulier pour la santé et la sécurité, et notamment tous les postes concernés par les risques inscrits dans les travaux interdits.

Une vigilance accrue doit leur être portée car en raison de leur âge et de leur inexpérience du monde professionnel, les jeunes sont plus vulnérables aux risques professionnels de l'entreprise.

À ce titre, ils ne peuvent être affectés à des travaux particulièrement dangereux.-



RÉMUNÉRATION

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.



Théoriquement, vous n'avez pas l'obligation de verser au jeune une indemnité de précarité.

En effet, le contrat est conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires.

L'article L. 1243-10 du Code du travail prévoit que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires. Par contre, un CDD qui est passé avec un jeune qui vient d'achever sa scolarité (jeune qui vient d'obtenir son baccalauréat et qui n'envisage pas de poursuivre ses études), ne saurait être considéré, quelle que soit sa durée, comme conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires, le jeune en question se trouvant à cet instant en situation de recherche d'emploi.

POUR EN SAVOIR + 