

Dérogations pour travailler avant 16 ans

Uniquement pendant les vacances scolaires : demande d'autorisation à l'inspecteur du travail 15 jours avant.
OBLIGATOIRE

Les mineurs de plus de 14 ans sont autorisés à travailler dans les conditions suivantes :

- Pendant leurs vacances scolaires ;
- Pour exercer des travaux adaptés à leur âge.

Garantir un logement décent au loyer modéré pour tous les travailleurs saisonniers

S'il obtient, dans un délai de 15 jours au moins avant la date prévue d'embauche, l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues par la loi, l'employeur peut embaucher un mineur de moins de 16 ans.

L'accord de l'autorité administrative sera conditionné au respect de plusieurs éléments.

Exemple : le mineur ne peut être embauché que sur des périodes de vacances scolaires d'une durée minimale prévue par la loi : **la durée de son contrat saisonnier ne peut dépasser la moitié de ces vacances.**

Pour en savoir plus sur la réglementation des jobs d'été rendez-vous ici



VOUS VOUS POSEZ DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ?

« Je travaille 42h par semaine, comment sont payées mes heures supplémentaires ? »

« Mon employeur me demande de faire 5 coupures par semaine. Cela est-il légal ? Quelles sont les contreparties ? »

Vous avez les réponses sur www.fgtafo.fr



Téléchargez

l'application FGTA-FO

Emportez avec vous toute l'actualité et les services de la FGTA-FO



Vos contacts FO :

► Nabil AZZOUZ

☎ 06 21 69 95 40

💻 nabil.azzouz@fgta-fo.org

► Thierry BOUKARABILA

☎ 06 03 37 89 89

💻 thierry.boukarabila@fgta-fo.org

Éditée par la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes
FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - 01 86 90 43 60 -
Rédaction : Trésorier Général : Nabil Azzouz -
Responsable de la communication : Clémence Bocel -
Mise en page - conception graphique : Lua Valle -
Crédits photo couverture et images d'illustration : Adobe Stock



RÈGLES ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SAISONNIER MINEUR DANS LES HCR



Le temps de travail :

- Lorsqu'un salarié n'a pas encore fêté ses 18 ans, il ne peut ni travailler de nuit, soit entre 22h et 6h, ni plus de 35 heures hebdomadaires.
- Chaque période de travail ne peut être supérieur à 4h30 et le jeune doit avoir une pause d'au moins 30 minutes consécutives.
- Le repos quotidien est plus long que pour un salarié majeur : pour un jeune de 16 à 18 ans, le repos est de 12 heures consécutives.
- Par ailleurs, les salariés saisonniers mineurs doivent pouvoir avoir un temps de repos de deux jours consécutifs chaque semaine et inclure obligatoirement le dimanche.
- Il est interdit de faire travailler un mineur un jour férié, les exceptions prévues dans certains secteurs comme les HCR s'appliquent seulement aux apprentis mineurs.
- Et s'il a moins de 16 ans ? Il ne peut travailler QUE pendant les vacances scolaires, sous réserve que ses parents soient d'accord.



Rémunération :

- Le saisonnier mineur peut être payé 80% du SMIC s'il a moins de 17 ans, et 90 % du SMIC s'il a entre 17 et 18 ans.
- Ces minorations ne sont pas applicables si le jeune justifie de 6 mois de pratique dans la branche d'activité.
- Les mineurs ont droit aux mêmes avantages en

nature nourriture et la prise en charge de 50% de l'abonnement aux transports publics

- À la fin de son contrat de travail, le jeune perçoit en plus de son salaire une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des sommes perçues.
- La rémunération versée pendant les congés scolaires ou universitaires est exonérée d'impôt sur le revenu.
- Cotisations sociales : la rémunération d'un salarié mineur est soumise aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et aux cotisations de l'assurance chômage.

Les règles qui s'appliquent aussi aux salariés mineurs :

- Quel que soit son âge, le jeune qui occupe un emploi sans lien avec ses études pendant sa période de congés scolaires doit obligatoirement être titulaire d'un contrat de travail.
- L'embauche d'un jeune pour l'été ou à temps plein nécessite le respect des mêmes formalités que pour l'embauche de n'importe quel salarié : déclaration préalable à l'embauche, inscription au registre unique du personnel.
- Le jeune est soumis aux mêmes droits et devoirs que les autres salariés de l'entreprise, il bénéficie des mêmes avantages octroyés par la convention collective

Quelques particularités :

Attention, il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place (article L.4153-6 du code du travail).

Visite médicale :

un salarié mineur doit bénéficier de la visite d'information et de prévention en matière de suivi médical préalablement à son affectation sur le poste.



Autorisation du représentant légal :

un jeune de moins de 18 ans non émancipé ne peut être recruté que si son représentant légal a donné son accord. Le père, la mère ou le tuteur ne peut pas de son côté, engager les services du mineur sans l'accord de ce dernier. Il faut donc faire signer le contrat de travail au jeune.

Bon à savoir : l'inspecteur du travail peut, à tout moment, requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de 15 ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces.

Un job d'été n'est pas un stage

Les jeunes étudiants en cours de scolarité embauchés dans le cadre d'emplois estivaux sont souvent considérés à tort comme des stagiaires. Or cette qualification est fautive.

Ces jeunes qui viennent travailler pendant les vacances scolaires, hors du cadre de leur formation, doivent avoir un véritable contrat de travail, sous forme de CDD : saisonnier, accroissement temporaire d'activité ou remplacement des salariés en congés payés. Un stage fait obligatoirement l'objet d'une convention tripartite, nommée convention de stage, entre l'organisme d'accueil, l'établissement de formation et le stagiaire. Le stage est encadré par un enseignant de l'établissement de formation et un membre de l'entreprise.