

# L'EMBAUCHE D'UN SALARIE MINEUR

**Il est possible de recruter des jeunes de moins de 18 ans, notamment en période de vacances scolaires, sous réserves de respecter certaines conditions.**

*Ne sont pas évoquées ici la situation des jeunes en stage ou en formation par alternance.*



## Quelles sont les jeunes pouvant être embauchés ?

Dès lors qu'ils ont **plus de 14 ans**, tous les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers, adaptés à leur âge et n'étant pas qualifiés de « dangereux » pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.

- Pour les mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans :
  - Travail autorisé uniquement pendant les **périodes de vacances** scolaires d'au moins **14 jours ouvrables**,
  - Si le jeune a un **repos continu** minimum d'une durée égale à **la moitié** de la durée totale des vacances.

Par exemple, si le jeune a 2 mois de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 1 mois.

## Quelles sont les conditions à respecter préalablement à l'embauche d'un jeune ?

### ➤ Autorisation à obtenir

Quel que soit l'âge du jeune, il est nécessaire d'obtenir au préalable **l'autorisation écrite des représentants légaux**, sauf les mineurs émancipés de + de 16ans.



*Pour les mineurs âgés de 14 à 16 ans, il est obligatoire d'avoir **l'autorisation de l'inspecteur du travail**. Cette demande doit être adressée au moins **15 jours avant l'embauche**, par LRAR accompagnée de l'accord écrit et signé du représentant légal*

### ➤ Déclarations et formalisme

Comme pour tout nouveau salarié, il faut procéder à la **DPAE** auprès de l'URSSAF.

La **visite d'information et de prévention** est obligatoire et doit impérativement **avoir lieu avant la prise de fonctions**.

Un **contrat de travail** écrit est indispensable, comme pour tout CDD « Classique ».

# Comment sont rémunérées les jeunes travailleurs ?

**L'indemnité de fin de contrat n'est pas due.** En revanche l'employeur doit régler l'indemnité de congés payés.



*En principe, le salaire doit être versé au représentant légal du salarié mineur, sauf s'il donne son accord pour un versement direct au salarié.*

## ➤ Abattement prévu par le Code du travail

	Moins de 17 ans	17 ans et plus	Quel que soit l'âge, avec 6 mois d'expérience dans l'activité
Abattement sur le SMIC	20 %	10 %	0 %
Montant pour un temps complet en mai 2022	1 316.46 € brut	1 481.02 € brut	1 645.58 € brut

## ➤ Articulation avec les dispositions conventionnelles

L'abattement prévu par le Code du travail n'est pas transposable au salaire minimum conventionnel.



### **Si la CCN prévoit un abattement**

Si la CCN prévoit un abattement sur le salaire minima conventionnel, il faudra **comparer** :

- le minimum de la CCN après abattement
  - avec le Smic après abattement
- ⇒ et verser au salarié le montant le plus élevé entre les deux.



### **Si la CCN ne prévoit pas d'abattement**

Il faut distinguer deux situations.

#### **1. Le salaire minimum hiérarchique est inférieur au Smic**

Le salaire à verser est, selon ce qui est **le plus favorable**, soit le Smic après abattement, soit le salaire minimum conventionnel (sans abattement).

*Exemple, Un employeur embauche un jeune travailleur de 16 ans en juillet 2022.*

*Le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi proposé est fixé à 1 600 €. À la même époque, la valeur mensuelle du Smic se monte à 1 645.58 € (151,67 h).*

*La comparaison joue en faveur du salaire conventionnel. En effet, le Smic moins 20 % n'atteint que la somme de 1 316.46 €. C'est le montant le plus avantageux, soit 1 600 €, qui sera versé au salarié.*

#### **2. Le salaire minimum hiérarchique est supérieur au Smic**

L'employeur n'a alors pas le choix. Il doit appliquer le **minimum prévu par la CCN, sans abattement.**

# Quelles sont les conditions de travail particulières du salarié mineur ?

## ➤ La durée du travail

	<i>Durée maximum hebdomadaire</i>	<i>Durée maximum journalière</i>	<i>Heures supplémentaires autorisées</i>
<i>Moins de 16 ans</i>	35 heures	7 heures *	NON
<i>16 ans et plus</i>	35 heures	8 heures *	OUI, sous conditions : <ul style="list-style-type: none"><li>○ Maxi 5 heures / semaine</li><li>○ Autorisation de la DDTE</li><li>○ Avis conforme du médecin du travail</li></ul>

\* La durée maximum de travail ininterrompue est de 4 h 30 : pour toute journée d'une durée supérieure, le salarié doit bénéficier d'une pause minimum de 30 min consécutives.

## ➤ L'attribution de repos

	<i>Repos journalier entre 2 jours de travail</i>	<i>Repos hebdomadaire</i>
<i>Moins de 16 ans</i>	14 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche
<i>16 ans et plus</i>	12 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche Si autorisation de la DDTE : 36 heures consécutives

## ➤ Travail le dimanche, un jour férié et travail de nuit

Le travail d'un jeune mineur est **en principe impossible** dans ces 3 cas.

**Précision sur le travail de nuit** : la définition est différente selon l'âge du mineur :

Moins de 16ans : Travail entre 20 heures et 6 heures

16ans et plus : Travail entre 22 heures et 6 heures

Même en cas de dérogation un salarié mineur ne peut travailler entre minuit et 4 heures.



### **Pour les + de 16 ans, il existe des dérogations :**

- Uniquement dans certains secteurs d'activités (hôtellerie restauration / boulangerie pâtisserie / boucherie charcuterie / spectacles / courses hippiques / établissements industriels fonctionnant en continu).
- Si une convention ou un accord collectif le prévoit.
- Et si l'inspection du travail donne son accord.