Embaucher un mineur

Le travail des mineurs est encadré par une réglementation stricte.

En effet, jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune travailleur bénéficie de règles protectrices spécifiques.

De lourdes sanctions sont prévues pour les employeurs embauchant un jeune travailleur en méconnaissance des dispositions particulières prévues.

1/ À quel âge un mineur peut-il commencer à travailler ?

Par principe, le mineur ne peut être embauché qu'à partir de 16 ans.

Des dérogations peuvent cependant être accordées dans le cadre du préapprentissage.

Par exception, les adolescents âgés de 14 à 16 ans peuvent sous certaines conditions effectuer des travaux légers pendant leurs vacances scolaires.

Attention toutefois, l'employeur est tenu de faire une demande par écrit à l'inspecteur du travail 15 jours au moins avant la date prévue d'embauche en joignant l'accord écrit et signé du représentant légal de l'enfant et en précisant un certain nombre de mentions (ex. : la durée du contrat, la nature et les conditions de travail envisagées).

2/ Quelles sont les durées de travail maximales applicables aux jeunes ?

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour ni plus de 35 heures par semaine.

Attention toutefois, la durée maximale du travail est limitée à 7 heures par jour et 35 heures par semaine pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Embaucher un mineur

3/ Un mineur peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Le salarié âgé de 16 ou de 17 ans peut, à titre exceptionnel, accomplir des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine.

L'accord de l'inspecteur du travail et l'avis conforme du médecin du travail sont obligatoires.

4/ Quelle est la durée du repos quotidien ?

Le repos quotidien ne peut être inférieur à :

- 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 à 18 ans ;
- 14 heures pour les jeunes de moins de 16 ans.

Attention, aucune dérogation n'est possible sur ce point.

5/ Quelle est la durée du temps de pause ?

Les jeunes de moins de 18 ans doivent obligatoirement bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes au-delà de toute période de travail de 4 heures 30.

6/ Existe-t-il un abattement sur le salaire minimal d'un travailleur mineur ?

Oui. Le SMIC applicable aux salariés de moins de 18 ans comporte un abattement.

Ainsi, à la date de juin 2022, le SMIC horaire brut est minoré à 9,77 € pour les salariés ayant atteint 17 ans et il sera fixé à 8,68 € pour les mineurs âgés entre 14 et 16 ans.

24 juin 2022

Cet abattement est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

7/ Peut-on verser son salaire directement à un salarié mineur ?

Non. Sauf si le mineur est émancipé.

Lorsqu'il n'est pas émancipé, le paiement du salaire doit être, en principe, effectué entre les mains de son représentant légal. L'employeur a intérêt, s'il remet directement la paie au mineur, à exiger une autorisation expresse du représentant légal.

8/ Quelle est la durée du repos hebdomadaire ?

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient de deux jours de repos consécutifs par semaine.

Une dérogation est cependant possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, mais uniquement lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (dispositions conventionnelles applicables).

9/ Les mineurs peuvent-ils travailler le dimanche ?

Les mineurs peuvent être occupés le dimanche, lorsque l'entreprise bénéficie d'une dérogation à ce titre pour les autres salariés (ex. : hôtellerie, restauration, boulangerie).

En revanche, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent travailler le dimanche que « dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est déterminée par décret » (ex. : hôtellerie, restauration, boulangerie).

Attention, la possibilité, pour des entreprises de certains secteurs d'activité, d'occuper les apprentis mineurs le dimanche ne remet néanmoins pas en cause l'obligation d'accorder deux jours de repos consécutifs aux jeunes de moins de 18 ans.

Embaucher un mineur

10/ Les jeunes salariés peuvent-ils travailler les jours fériés ?

Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés durant les jours fériés.

Toutefois, dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques de l'activité le justifient, les apprentis et les jeunes salariés peuvent travailler les jours fériés dans les conditions définies par une convention ou un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement

Dans ce cas, il conviendra de veiller à ce que le jeune bénéficie des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

11/ Les mineurs peuvent-ils travailler la nuit ?

Il est interdit de faire travailler un jeune âgé de 16 à 18 ans entre 22h00 et 6h00.

Cependant, des dérogations existent pour certains secteurs d'activité (ex. : hôtellerie et restauration) ou dans des situations d'urgence.

Quant aux jeunes de moins de 16 ans, ils ne peuvent exercer une activité professionnelle entre 20 h et 6h00.

À titre exceptionnel, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour le salarié de moins de 16 ans dans certains secteurs d'activité (ex. : mannequinat, cinéma).

12/ Quelles sont les sanctions en cas d'infraction ?

Pénalement, est sanctionné par une amende de la quatrième classe (750 €), prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, le fait de méconnaître les dispositions relatives :

- à la limitation de la durée du travail ;
- au travail des apprentis le dimanche ;
- aux dérogations relatives au travail les jours fériés.

Embaucher un mineur

Cette amende peut augmenter (amende de cinquième classe, 1 500 €) en cas de violation des dispositions suivantes :

- la durée maximale des périodes de travail ininterrompu ;
- le travail les jours fériés ;
- le repos hebdomadaire ;
- le repos quotidien.