

Embaucher un jeune en job d'été

Pour remplacer un salarié en congés, recruter un jeune durant l'été peut être une bonne solution. Toutefois, il convient de bien s'informer sur la législation, car l'embauche d'un salarié mineur répond à des règles particulières.

La loi fixe à 14 ans l'âge légal à partir duquel une entreprise peut recruter un jeune durant les vacances scolaires ou universitaires pour effectuer un job. Au-delà de cette limite plancher et tant que le jeune n'a pas atteint l'âge de la majorité, donc 18 ans, l'employeur est tenu de respecter un cadre juridique spécifique. C'est notamment le cas en matière de formalités d'embauche, de temps de travail, d'affectation des tâches et de rémunération. Si l'employeur enfreint ces dispositions, il s'expose des sanctions, notamment par la voie de l'inspection du travail.

Les formalités d'embauche

En pratique, embaucher une personne mineure requiert le même formalisme que pour un salarié majeur. Il faut établir un contrat de travail, le faire contresigner par les parties, effectuer une déclaration préalable à l'embauche, organiser une visite médicale et inscrire le nouveau venu sur le registre du personnel.

Lorsque la personne recrutée a moins de 16 ans, il faut en prime effectuer une demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail. Cette requête doit être formulée 15 jours avant l'embauche. Doivent y figurer la durée du contrat, la nature du travail effectué, les horaires de travail, ainsi que la rémunération prévue. Il faut également y joindre l'accord écrit du représentant légal du mineur. À réception du document, l'inspection du travail dispose de 8 jours pour s'opposer à l'embauche, faute de quoi son accord est réputé acquis.

Des restrictions à respecter

Les conditions d'embauche d'un salarié mineur sont strictement encadrées, notamment en ce qui concerne la durée du temps de travail. Ainsi, l'embauche d'un mineur de moins de 16 ans n'est possible que durant les périodes de vacances d'une durée supérieure à 14 jours, et à condition que son contrat n'excède pas la moitié de la durée de ses congés.

D'autre part, le temps de travail d'un mineur est limité à 8 heures par jour et 35 heures par semaine au maximum. Une dérogation est toutefois possible jusqu'à 40 heures, mais avec l'accord de l'inspection du travail. Durant la journée, les plages de travail ne doivent pas dépasser 4h30. À partir de ce seuil, une pause de

30 minutes minimum est obligatoire. Enfin, la loi impose pour les salariés mineurs un repos quotidien de 12 heures consécutives, voire 14 heures pour les moins de 16 ans.

Le travail de nuit est également interdit. Entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans, et entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans. Des dérogations sont toutefois accordées dans certains métiers (boulangerie, restauration, hôtellerie, spectacles...).

Enfin, certaines tâches sont interdites, du fait de leur pénibilité ou de leur incompatibilité avec l'âge d'un salarié mineur (débits de boisson, travaux pénibles, insalubres, utilisation de machines dangereuses, etc.).

Une rémunération minorée

Les mineurs recrutés pour un job d'été sont rémunérés sur une base minimale équivalente au smic (soit 1 430,22 € bruts mensuel pour 35 heures de travail hebdomadaire, à la date du 1^{er} janvier 2013). Toutefois une dégressivité s'applique. En effet, la rémunération des mineurs est minorée de 10 % entre 17 et 18 ans et de 20 % en dessous, à moins qu'ils ne justifient d'une expérience professionnelle de 6 mois dans la branche d'activité concernée.

À ce salaire s'ajoute une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération perçue. En revanche, le salarié mineur ne perçoit pas de prime de précarité. En effet, pour les contrats saisonniers, que le salarié soit mineur ou non, l'employeur est dispensé de son versement.

Pour en savoir plus :

[Legifrance – Articles L4153-1 et suivants du Code du travail](#)

[Legifrance – Articles D4153-1 et suivants](#)

[Ministère du Travail – Jobs d'été](#)

© Uni-éditions – MIG – juin 2013