

LES JEUNES TRAVAILLEURS

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Que ce soit pour faire face à un besoin ponctuel de main d'œuvre, pouvant se transformer en découverte du métier, ou de préparer un avenir professionnel par le biais de l'apprentissage, les jeunes travailleurs sont très présents dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

Nous consacrerons donc deux articles distincts sur ce sujet. Le premier, qui fait l'objet du présent article, est un focus sur les principales règles applicables lorsqu'un employeur souhaite embaucher des jeunes de moins de 18 ans durant leurs vacances scolaires. Le second article s'attachera à faire le point des dispositions applicables aux jeunes apprentis, notamment après la réforme introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses divers décrets.

1^{re} PARTIE

LES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS (HORS APPRENTISSAGE)

Le travail des jeunes de moins de 18 ans est particulièrement encadré par le code du travail, essentiellement pour des raisons de santé et de sécurité, mais aussi au regard des obligations scolaires et des parcours d'enseignements.

De nombreuses conditions sont donc posées par le code du travail.

1. LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

1-1. Les conditions tenant à l'âge du jeune

Il est possible de recruter un jeune âgé de moins de 18 ans. Le code du travail rappelle toutefois « qu'il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, sauf s'il s'agit :

- De mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues par la loi ;
- D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants, ou durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation prévues par le code de l'éducation, ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;
- D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret. » (article L. 4153-1).

Cependant, en dehors même de ces cas, l'article L. 4153-3 du code du travail autorise l'emploi des jeunes de plus de 14 ans uniquement pendant leurs vacances scolaires, dès lors qu'elles comportent au moins 14 jours (ouvrables ou non), pour exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances (art. D. 4153-2).

Notons : dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille, sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, les règles ci-dessus ne sont pas applicables, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé et leur sécurité (art. L. 4153-5)

D'autres dérogations existent dans des secteurs d'activités spécifiques, comme par exemple dans les entreprises de spectacles...

IMPORTANT : L'article D. 4153-13 du code du travail stipule, que l'employeur justifie, à la demande de l'inspection du travail, de la date de naissance de chaque travailleur âgé de moins de 18 ans qu'il emploie. Aux fins de preuve, l'employeur peut demander au jeune et/ou son représentant légal, de conserver une copie d'une pièce d'identité ou tout autre document faisant foi.

1-2. Les conditions tenant à la nature de l'emploi

Lorsque le jeune embauché a au moins 18 ans, la loi n'impose aucune restriction quant à la nature de l'emploi. En revanche, concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le code du travail interdit qu'ils soient occupés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Une liste des travaux interdits est d'ailleurs établie (ex : agents chimiques dangereux, agents biologiques, risques d'origine électrique...). Par dérogation, les jeunes de moins de 18 ans peuvent être employés à certains travaux réglementés tels que déterminés par voie réglementaire et sous certaines conditions (articles R. 4153-40 et suivants du code du travail). Pour ce faire, préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, une déclaration de dérogation est adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail par l'employeur ou le responsable d'un établissement, avec les pièces justificatives nécessaires (article R. 4153-41).

Enfin, rappelons, que le code du travail impose, qu'un mineur âgé de 14 à moins de 16 ans ne puisse être affecté qu'à des travaux légers, qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement (art. D. 4153-4).

A côté des conditions d'emploi à respecter, il convient également pour l'employeur, qui veut embaucher un jeune de moins de 18 ans, de respecter un certain nombre de formalités.

2. LES FORMALITÉS PRÉALABLES A RESPECTER

Les formalités préalables à l'embauche d'un jeune âgé de 18 ans et plus sont celles applicables à n'importe quel nouvel embauché.

Mais, concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, il y a lieu de tenir compte des règles ou formalités spécifiques suivantes :

- Obtenir l'accord du représentant légal (père, mère, tuteur) pour le jeune de moins de 18 ans non-émancipé. Si le jeune a moins de 16 ans, cette autorisation doit même être expresse. De manière générale, il est préconisé de disposer d'une telle autorisation écrite pour tout mineur. En outre, le contrat de travail pourra être co-signé par le représentant légal et le mineur concerné, car le consentement de ce dernier au contrat est obligatoire.

- Demander l'autorisation de l'inspecteur, mais seulement pour les jeunes âgés de 14 à 16 ans. Dans ce cas, l'employeur doit adresser une demande écrite à l'inspecteur du travail, au moins 15 jours avant la date prévue pour l'embauche (art. D.4153-5). Cette demande comporte :

- Les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
- La durée du contrat de travail ;
- La nature et les conditions de travail envisagées ;
- L'horaire de travail ;
- Le montant de la rémunération ;
- L'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé

L'inspecteur du travail a 8 jours francs à compter de l'envoi de la demande pour notifier son refus motivé, le cachet de la poste faisant foi. À défaut de réponse, l'autorisation est réputée accordée.

Lorsque dans ce délai, l'inspecteur a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou des adjonctions demandées (art. D.4153-6).

L'inspecteur du travail peut retirer son autorisation à tout moment s'il constate, que le mineur est employé soit dans des conditions non-conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du code du travail (art. D.4153-7).

- Procéder à la signature obligatoire d'un contrat de travail. Il s'agira d'un CDD comportant les mentions légales obligatoires (motif de recours, date de début et fin de contrat, renouvellements éventuels, poste occupé, rémunération...). Toutes les règles relatives au CDD s'appliquent au jeune, ainsi que les dispositions conventionnelles.
- Organiser la visite d'information et de prévention, qui doit avoir lieu préalablement à son affectation sur le poste (art. R.4624-18).
- Autres formalités : Déclaration préalable à l'embauche (ou TESE), mention des nom et prénoms du jeune sur le registre unique du personnel

Une fois les conditions remplies pour travailler et les formalités préalables accomplies, reste à déterminer les conditions de travail applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lesquelles sont également très réglementées par le code du travail.

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

Les jeunes de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise. Mais concernant les jeunes de moins de 18 ans, il existe des règles légales et conventionnelles particulières :

• En matière de durée de travail

Temps de travail effectif

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas être employé plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, il existe 2 types de dérogations exceptionnelles (art. L.3162-1)

1) Pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État, lorsque l'organisation collective du travail le justifie (activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, sur les chantiers de travaux publics et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers). Dans ces cas, il peut être dérogé :

- 1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;
- 2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

Mais, lorsqu'il est fait application de ces dépassements, il doit être attribué des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures, et les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, doivent donner lieu à un repos compensateur équivalent.

2) Pour les autres activités (dont celles des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers) et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif peuvent être accordées dans la limite de cinq 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.

En tout état de cause, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Nota : Pour les jeunes de 14 à moins de 16 ans, employés pendant les vacances scolaires, leur temps de travail ne peut excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine, sans dérogation possible (art. D.4153-3).

Temps de pause

En outre, le jeune de moins de 18 ans ne peut travailler de manière ininterrompue plus de 4 heures et demi. Au-delà de ce temps, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives. (art. L.3162-3).

Travail de nuit

Enfin, le jeune de moins de 18 ans ne peut pas travailler la nuit, c'est-à-dire entre 20h00 et 6h00 pour ceux de moins de 16 ans et entre 22h00 et 6h pour les autres, sauf dérogations en cas d'extrême urgence notamment et sous réserve de respecter un certain nombre de conditions (articles L.3163-2 et L.3163-3). Des dérogations existent cependant dans des secteurs autres que ceux visés dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

• En matière de repos

Le repos quotidien entre 2 journées de travail est de 12 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans et de 14 heures pour les moins de 16 ans (art. L.3164-1 et L.3132-3).

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Ils ne peuvent pas travailler les jours fériés (en l'absence d'accord collectif étendu de la Branche sur ce point).

• En matière de rémunération

Les jeunes d'au moins 18 ans doivent être rémunérés au minimum sur la base du SMIC, ou du salaire minimum conventionnel du coefficient de son emploi, s'il est supérieur.

Si un jeune est âgé de moins de 18 ans, le code du travail (article D.3221-3 ; article D.4153-3) prévoit que le SMIC comporte un abattement fixé à :

- 20% avant 17 ans ;
- 10% entre 17 et 18 ans.

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

Nota : Cet abattement ne s'applique pas sur les salaires minima conventionnels de la Branche, car non prévu par la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers. Par ailleurs, l'abattement ne peut plus être appliqué, dès que le jeune atteint 18 ans.

Évidemment, l'employeur peut avoir une position plus favorable que celle énoncée dans les textes ci-dessus.

De plus, comme tout salarié, le jeune travailleur de moins de 18 ans a droit à la prise en charge de la moitié de ses frais de transport public domicile/lieu de travail, et le cas

échéant de tout ou partie de ses frais de déplacement à vélo, frais de carburant, ou frais d'alimentation électrique d'un véhicule, si un tel dispositif a été mis en place par l'employeur pour son personnel.

La rémunération du jeune de moins de 18 ans est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et la CRDS dans les conditions de droit commun. Il en est de même pour les cotisations de chômage, de retraite, de prévoyance et frais de santé (sous réserve des cas de dispense prévus).

Enfin, rappelons, que les rémunérations versées aux jeunes, au titre d'un travail de vacances ou job d'été, sont exonérées d'impôt sur le revenu sous certaines conditions, notamment le jeune doit être âgé de 25 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année d'imposition ; il doit être rémunéré pour une activité exercée pendant ses congés scolaires ou universitaires. L'exonération est limitée à 3 fois le montant du SMIC et joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents (se renseigner éventuellement auprès de l'administration des Impôts).

• En matière d'hygiène et de sécurité au travail

Le jeune de moins de 18 ans et plus particulièrement encore le jeune de moins de 16 ans font l'objet d'une surveillance particulière en la matière et ne peuvent pas être employés à n'importe quel type de travaux. Il convient aussi d'être particulièrement vigilant à l'information et à la formation à la sécurité avant la prise de poste.

4. LE DÉPART DE L'ENTREPRISE

Le jeune venant travailler durant tout ou partie de ses vacances, selon son âge, a généralement signé un contrat à durée déterminée.

Au terme de ce CDD, le jeune percevra, quel que soit son âge, outre le salaire du mois considéré, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10% de la totalité des salaires perçus (sauf s'il a pu prendre affectivement ses droits à congés payés durant l'exécution du contrat de travail).

En revanche, l'indemnité de fin de contrat de 10% (ou indemnité de précarité) ne lui est pas due, dès lors que son contrat de travail a été conclu pour une période couverte par les vacances scolaires ou universitaires (art. L. 1243-10 2°).

Les formalités de fin de contrat sont à accomplir, comme pour n'importe quel autre salarié (Certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation pôle emploi).

Notre prochain article portera sur la 2^e partie : les jeunes travailleurs en apprentissage

TENUES IMPOSÉES

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

La Cour de cassation procède à une piqûre de rappel dans cette affaire opposant une société de traitement des déchets à ses salariés éboueurs.

En effet, le temps d'habillage et de déshabillage ouvre droit, sous certaines conditions, à contrepartie pour le salarié, soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Ces contreparties sont subordonnées à la réalisation de 2 conditions cumulatives. D'une part, le port d'une tenue de travail doit être rendu obligatoire par la loi, une convention ou un accord collectif, le règlement intérieur ou le contrat de travail. D'autre part, le salarié doit se changer dans l'entreprise ou sur son lieu de travail.

Cet arrêt de la Cour de cassation devra attirer l'attention des employeurs imposant une tenue de travail à leurs salariés, pour des raisons d'hygiène et/ou de politique commerciale.

A noter : dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé au salarié et inhérent à son emploi, l'employeur doit prendre en charge l'entretien de cette tenue, peu important que le contrat de travail prévoie ou non le versement d'une prime de nettoyage (cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25563).

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041620466&fastReqId=84355086&fastPos=1>

Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-20104

Cass. Soc., 12 février 2020, n° 18-22590 à 18-23011

Source : CNAMS – Février 2020

Collège "EMPLOYEURS"

 **SNPCC**
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

 **Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)**
17, rue Janssen - 75019 PARIS

 **PRODAF**
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège "SALARIES"

 **CGT**
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

 **CFDT**
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

 **CFTC**
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS

 **FO**
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

 **Liberté Individuelle**
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex