

LE TRAVAIL DES JEUNES PENDANT LES VACANCES

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

Les grandes vacances approchant, les entreprises préparent déjà les départs en congés de leurs salariés. Pour assurer leur remplacement temporaire ou combler un besoin ponctuel en main d'œuvre, celles-ci peuvent être amenées à envisager l'embauche de jeunes durant leurs vacances scolaires ou universitaires. Quelles règles faut-il appliquer, notamment pour recruter un jeune de moins de 18 ans durant ses congés scolaires ?

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).

En dehors de ces cas, l'article L.4153-3 du code du travail autorise l'emploi des jeunes de plus de 14 ans 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 du père, de la mère ou 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 notamment 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.

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*).

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).

3. Les formalités préalables à 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 suivantes :

- **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.
- **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. **A 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).

- **La signature d'un contrat de travail est obligatoire.** 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.
- **La visite d'information et de prévention, qui doit avoir lieu avant la prise de 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.

4. 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

Un jeune de moins de 18 ans ne peut être employé plus de **8 heures par jour et 35 heures par semaine, sauf dérogations exceptionnelles et d'une durée limitée accordées par l'inspecteur du travail, et après avis conforme du médecin du travail** (art.L.3162-1). 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** (art.D.4153-3).

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

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)

• 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-dessous.

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**.

5. 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 (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*).



GRILLES DE SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS BRANCHE : FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Un accord salaire a été signé le 19 janvier 2018 et sera applicable dès qu'il sera publié au Journal Officiel.

La grille de salaire se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- polyvalence ;
- type d'activité, technicité ;
- niveau de connaissances requis.

Chaque salarié se voit attribué :

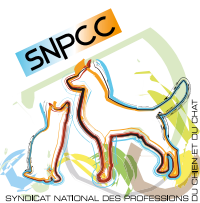
- un niveau ;
- un échelon ;
- un coefficient,

qui doit obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

Le SNPCC a initié une modification de la grille de classification des emplois permettant d'identifier clairement les emplois liés du secteur 3 qu'il représente : Les métiers de service aux animaux de compagnie


Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 520,00 €
	2	120	1 525,00 €
	3	130	1 530,00 €
II	1	210	1 535,00 €
	2	220	1 540,00 €
	3	230	1 550,00 €
III	1	310	1 559,20 €
	2	320	1 569,70 €
	3	330	1 616,94 €
IV	1	410	1 653,66 €
	2	420	1 679,95 €
	3	430	1 711,43 €
V	1	510	1 847,94 €
	2	520	1 952,92 €
	3	530	2 057,92 €
VI	1	610	2 183,91 €
	2	620	2 341,63 €
	3	630	2 572,40 €
VII	1	710	3 233,87 €
	2	720	3 401,87 €
	3	730	3 569,87 €

Collège "EMPLOYEURS"




SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU CHAT

44 rue des Halles
01320 CHALAMONT



FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES ARTISANS
FLEURISTES

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"



la cgt

Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



Cfdt

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



CFTC
La Vie à l'Équilibre

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



FO
Unité - Progrès - Justice

Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS



UNSA
Libres ensemble

Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



LE SITE DÉDIÉ AU CPF EST INTÉGRÉ AU SITE SUR LE CPA

Pour retrouver les informations relatives à son compte personnel de formation (CPF), il faut désormais se connecter au site www.moncompteactivite.gouv.fr (Le site www.moncompteformation.gouv.fr est fermé).

Depuis le 27 février dernier, chaque salarié doit, pour obtenir les informations relatives à son compte personnel de formation (CPF), se connecter au site dédié au compte personnel d'activité (CPA) www.moncompteactivite.gouv.fr.

Jusqu'à présent, il était possible de se connecter au site www.moncompteformation.gouv.fr. Plus d'un an après la mise en place du CPA (le 1^{er} janvier 2017), les deux sites ont logiquement fusionné.

Pour accéder à son compte, l'identifiant (numéro de sécurité sociale) et le mot de passe déjà utilisés sur les sites dédiés au CPA et au CPF sont toujours valables. L'ensemble des informations déjà saisies et notamment les heures CPF/DIF sont intégralement reprises.

Sur le site dédié au CPA, chaque salarié peut également accéder, le cas échéant, à son compte professionnel de prévention (nouvelle appellation du compte personnel de prévention de la pénibilité) et à son compte d'engagement citoyen (CEC).

Source : CNAMS – Mars 2018

LANCEMENT DE LA PLATEFORME « TÉLÉACCORDS » DE DÉPÔT DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Depuis le 28 mars 2018, le dépôt des accords d'entreprise s'effectue sur internet.

Sauf exception (accords d'intéressement ou de participation, plans d'épargne, accords PSE et accords de performance collective), les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont versés depuis le 17 novembre 2017 dans une base de données, consultable sur le site internet Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>).

Désormais, le dépôt des accords d'entreprise s'effectue exclusivement sous forme dématérialisée, sur la plate-forme « TéléAccords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Il n'y a donc plus à déposer de version papier.

Cette obligation de dépôt comporte deux niveaux.

Les entreprises doivent d'une part déposer une version intégrale de l'accord au format PDF. Il s'agit donc d'une image de la version papier, signée des parties. Cette obligation de dépôt s'applique à tous les accords d'entreprise, même ceux qui ne sont pas soumis à publication sur internet (ex. : accords d'intéressement).

Les entreprises doivent d'autre part déposer une version au format docx. Il s'agit de la version qui sera rendue publique, sur internet. Il incombe à l'employeur de supprimer de cette version toute donnée nominative personnelle (= anonymisation).

Le déposant doit effacer définitivement les noms, prénoms, parafes ou signatures faisant l'objet d'une anonymisation (et les dispositions faisant l'objet d'une occultation de la version publiable). Il ne doit donc pas passer en blanc l'écriture ou mettre les passages concernés en surbrillance en noir ou en toute autre couleur. En effet, ces actions ne permettent pas de supprimer définitivement les éléments de la version publiable.

Précision : la raison sociale de l'entreprise (ou l'enseigne), alors même qu'elle est renseignée par un nom et un prénom, correspond à une « entité morale » et se distingue, de ce fait, de la notion de personne physique, strictement attachée à une personne. Cette information doit donc être maintenue dans la version de l'accord destinée à la publicité.

En cas de demande de publication partielle par les parties signataires (= occultation), l'employeur efface également du fichier docx les éléments qui doivent rester confidentiels.

L'employeur pourra aussi supprimer, le cas échéant, les éléments de l'accord collectif portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise, conformément à ce qu'a autorisé la loi de ratification des ordonnances Macron.

Le dépôt des éléments à joindre éventuellement à l'accord (P-V d'approbation de l'accord par référendum, acte de demande de publication partielle, etc.) s'effectue aussi par téléprocédure.

Une fois ces formalités accomplies, la DIRECCTE adresse à l'employeur un récépissé de dépôt.

Attention : les entreprises ont toujours l'obligation de déposer un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Vous trouverez ci-dessous :

Un lien vers la foire aux questions dédiée, très complète : http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/faq-depot_et_publicite_des_accords.pdf

Un lien vers le dépliant d'information à diffuser aux entreprises :

http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/de_pliant_accordhd.pdf

Source : CNAMS Avril 2018