

L'emploi des mineurs pendant les vacances scolaires (les « jobs d'été »)



Tout jeune âgé de 14 à 18 ans dispose de la faculté d'occuper un emploi pendant les vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non (usuellement dénommé « job d'été »). Toutefois, eu égard à leur jeune âge, de nombreux aménagements au droit commun du travail ont été apportés par le législateur afin de protéger la santé de ces mineurs et d'assurer leur sécurité ainsi que leur moralité.

I – Les obligations incombant à l'employeur préalablement au recrutement du mineur

1) L'autorisation du représentant légal du mineur

L'employeur qui souhaite recruter un jeune âgé de 14 à 18 ans dans le cadre d'un emploi pendant les vacances scolaires est tenu d'obtenir, préalablement à la conclusion du contrat de travail, une autorisation écrite et signée du représentant légal de ce dernier lorsqu'il n'est pas émancipé (en général, l'un des parents).

2) L'autorisation de recruter un mineur délivrée par l'inspecteur du travail

L'employeur doit également solliciter, au préalable, une autorisation de recruter auprès de l'inspecteur du travail. Cette demande, à laquelle est jointe l'autorisation écrite et signée du représentant légal du mineur susmentionnée, doit lui parvenir au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche et comporter les différentes mentions suivantes :

- les nom, prénoms, âge et domicile du mineur ;
- la durée du contrat de travail ;
- la nature et les conditions de travail envisagées ;
- l'horaire de travail ;
- le montant de la rémunération.

A réception de la demande d'autorisation, l'inspecteur procède à son examen et informe l'employeur de sa décision dans un délai de huit jours francs à compter de l'envoi de la demande de l'employeur. A défaut de réponse dans ledit délai, l'autorisation de recruter est réputée accordée.

Il convient de noter que l'autorisation de l'inspecteur du travail peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le mineur est employé soit dans des conditions non-conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du Code du travail.

3) La visite médicale

L'employeur est enfin tenu de faire passer une visite médicale au mineur qu'il souhaite embaucher. Cette visite est assurée par un médecin du travail, lequel vérifie si le jeune est physiquement apte à accomplir les tâches proposées par l'employeur.

II – Le contrat de travail

Le recrutement d'un mineur dans le cadre d'un emploi pendant les vacances scolaires nécessite la conclusion d'un contrat de travail de droit commun, lequel est nécessairement à durée déterminée (CDD). L'employeur est, par conséquent, tenu de respecter toutes les formalités relatives à ce type de contrat..

Il convient toutefois de souligner que le législateur a entendu apporter un certain nombre d'aménagements aux règles de droit commun régissant le contrat à durée déterminée, afin de garantir la santé et la sécurité du mineur.

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de protections particulières :

- durée maximale de travail,
 - interdiction du travail de nuit,
 - interdiction ou réglementation de certains travaux. La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans ou de moins de 16 ans dans certains cas , en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles D. 4153-20 et suivants. D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étagères extérieurs...).
- Une rémunération minimum
Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC :
 - minoré de 20 % avant 17 ans,
 - minoré de 10 % entre 17 et 18 ans.A noter : pas de minoration de la rémunération si le jeune possède six mois de pratique professionnelle dans la branche.

Certains accords et conventions collectives peuvent prévoir des conditions de rémunération plus favorables au jeune.

- Une indemnité de congés payés à la fin du contrat
Au terme de son contrat, le jeune reçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus. En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité)

