

Travail des mineurs pendant les vacances scolaires

Mise à jour : juillet 2014



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Personnes concernées

Les mineurs (de 14 ans au moins) qui souhaitent travailler pendant les vacances scolaires.

Périodes

L'emploi des mineurs est autorisé **uniquement pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours**.

En tout état de cause le jeune doit bénéficier **d'un repos continu qui doit être au moins égale à la moitié de ses vacances**.

Exemple : un jeune qui bénéficie de vacances scolaires de 15 jours ne pourra être embauché pendant ces vacances que durant 7 jours.

Contrat de travail

Le jeune peut être embauché sous CDD sous réserve de respecter la réglementation des CDD. Il faut donc avoir un motif de recours au CDD (accroissement temporaire d'activité, remplacement de salarié absent...).

Conditions d'exécution du contrat

Nature des travaux :

La prestation de travail demandée doit être adaptée au jeune en fonction de son âge et de son sexe. La charge de travail ne doit pas entraîner une fatigue anormale. Par exemple le travail répétitif est interdit.

Durée du travail :

Le mineur ne peut être occupé plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Des dérogations, dans la limite de 5 heures supplémentaire par semaine peuvent être accordées par l'inspection du travail, après avis du médecin du travail. Les périodes de repos suivante doivent être appliquées :

- 4 heures 30 de travail consécutif ouvrent droit à une pause de 30 minutes.
- Les jeunes de 14 à 16 ans doivent bénéficier d'un repos quotidien de 14 heures consécutives.
- Les jeunes de 16 à 18 ans doivent bénéficier d'un repos quotidien de 12 heures consécutives.

Le travail de nuit des mineurs est interdit. Sous certaines conditions et pour certains secteurs d'activités, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations.

Rémunération

Les salariés mineurs doivent être rémunérés au SMIC, qui peut subir des abattements :

- Abattement de **20%** pour les moins de 17 ans ;
- Abattement de **10%** pour les moins de 18 ans.

Attention, de nombreuses conventions collectives interdisent les abattements pour les jeunes travailleurs.

En cas d'embauche sous CDI, l'employeur est dispensé de verser la prime de fin de contrat (dite « prime de précarité »).

Procédure d'autorisation préalable

Préalablement à l'embauche d'un salarié mineur de moins de 16 ans, l'employeur doit :

1/ Procéder à une demande d'autorisation de recruter à l'inspection du travail du travail, au moins 15 jours avant la date d'embauche. Cette demande doit comporter :

- Le nom, le prénom, l'âge et le domicile du jeune ;
- La durée, la nature et les conditions de travail ;
- L'horaire de travail et le montant de la rémunération.
- L'accord écrit et signé du représentant légal de l'enfant.

2/ Décision de l'inspecteur

L'inspecteur du travail a 8 jours, à compter de l'envoi de la demande, pour accorder ou refuser l'autorisation. Le défaut de réponse dans ce délai est assimilé à une autorisation.

L'inspecteur peut, dans ce délai, donner son autorisation mais l'assortir de réserves : dans ce cas l'embauche du mineur est possible à condition de respecter les indications de l'inspection du travail.

3/ l'embauche du jeune peut ensuite intervenir.