

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT  
Mai 2019

## SPÉCIFICITÉS DE L'EMBAUCHE DES MINEURS

L'embauche de jeunes de moins de 18 ans posent quelques difficultés puisque de nombreuses obligations spécifiques doivent être respectées par les employeurs sous peine de sanctions.

### ■ ÂGE D'ADMISSION AU TRAVAIL

Avant l'embauche, l'employeur doit vérifier que le jeune a l'âge minimum requis pour travailler.

En principe, le jeune doit avoir au minimum **16 ans** pour être employé sauf exceptions prévues par le Code du travail.

Notamment, il est possible d'embaucher des jeunes d'au moins 14 ans pendant les périodes de vacances scolaires sous certaines conditions.

Le non-respect de l'âge d'admission au travail est sanctionné par la nullité du contrat de travail et est passible d'une amende de 1 500 € pour une personne physique et de 7 500 € pour une personne morale.

### ■ FORMALITÉS À L'EMBAUCHE

Les mineurs non émancipés ne peuvent être embauchés que sous réserve d'une **autorisation de son représentant légal**.

Pour les mineurs de moins de 16 ans ainsi que pour les apprentis, une autorisation expresse du représentant légal est exigée.

Par ailleurs, l'employeur doit obtenir une **autorisation de l'inspecteur du travail** en lui adressant une demande au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche.

Enfin, l'employeur doit, comme pour tout autre salarié, faire une **déclaration préalable à l'embauche** et faire passer une visite médicale avant l'affectation sur le poste.

### ■ STATUT DU JEUNE PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ▪ Durée du travail

Pour les mineurs de plus de 16 ans, la durée du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Pour les mineurs de moins de 16 ans, celle-ci ne peut excéder 7 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

**△ S'agissant des contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans certains secteurs d'activité (BTP, activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers), les employeurs bénéficient d'une dérogation de droit. Les jeunes peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine.**

- **Repos quotidien**

Pour les mineurs de plus de 16 ans, il ne peut être inférieur à 12 heures consécutives.  
Pour les mineurs de moins de 16 ans, il ne peut être inférieur à 14 heures consécutives.

- **Activités interdites**

Il est interdit d'employer des mineurs pour des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Des dérogations sont cependant prévues.

- **Rémunération**

À défaut de dispositions conventionnelles contraires, les travailleurs mineurs sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré en fonction de l'âge.

**Les règles à respecter concernant l'embauche de mineurs sont nombreuses et leur non-respect est passible de sanctions.**

**Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !**