



FICHE SÉCURITÉ N°13

Les jeunes de moins de 18 ans sur l'exploitation

Mise à jour

De quoi parle-t-on ?

Les jeunes de moins de 18 ans embauchés dans le cadre de contrats saisonniers sont soumis à certaines limitations et interdictions prévues par le Code du Travail et le Code Rural. L'employeur susceptible de conclure un contrat de travail avec un jeune de moins de 18 ans doit respecter une réglementation spécifique qui s'applique en pareil cas.

Comment le mettre en pratique ?

QUI PEUT-ON EMBAUCHER ?

• PRINCIPE

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans. En effet, les jeunes ne peuvent commencer à travailler qu'à partir de 16 ans, âge à compter duquel ils ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

Toutefois, un jeune qui n'a pas encore 16 ans, mais qui atteint cet âge en fin d'année civile, peut également commencer à travailler durant les grandes vacances scolaires de cette même année, sous réserve de demander une dérogation à l'inspecteur de l'académie scolaire.

• LA DÉROGATION AU PRINCIPE: L'EMBAUCHE DE JEUNES DE 14 À 16 ANS

LA DÉROGATION

Hors le cas de l'apprentissage ou des stages scolaires, le jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans peut réaliser des travaux adaptés à son âge pendant les vacances scolaires d'au moins 7 jours à condition qu'il puisse bénéficier durant cette période d'un repos continu au moins égal à la moitié des vacances en question.

MODALITÉS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE

– Le jeune travailleur doit **passer une visite médicale avant son embauche.**

– L'employeur doit **obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail** pour réaliser l'embauche :

À noter



Le Syndicat général des vignerons est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (Pôle Employeurs: 03 26 59 55 01 – www.sgv-champagne.fr).

- la demande d'autorisation doit être adressée par écrit à l'inspecteur du travail au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche;

- la demande comporte :

- les nom, prénom, 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 dispose d'un délai de 8 jours à compter de l'envoi de la demande de l'employeur pour s'y opposer. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation;

– L'employeur doit obtenir, au moment de la signature du contrat de travail, **une attestation parentale autorisant le jeune à travailler.**

MODALITÉS DU TRAVAIL

Le jeune travailleur ne doit être **employé que pour des travaux légers et ne doit pas être affecté à des travaux dangereux** (entretenir ou conduire des tracteurs ou des machines mobiles, manipuler des produits dangereux par exemple), **ni à des travaux trop pénibles** pouvant engendrer une fatigue excessive.

LE CAS PARTICULIER DE LA VENDANGE

Le jeune qui souhaiterait travailler pour la vendange doit avoir 16 ans révolus. Il doit justifier de son âge auprès de l'employeur par sa carte d'identité et doit être dégagé de toute obligation scolaire.

LES CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN JEUNE DE MOINS DE 18 ANS

LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail effectif, temps de formation inclus, ne peut excéder :

- 7 heures/jour et 35 heures/semaine pour les jeunes de 15 à 18 ans ;
- 7 heures/jour et 32 heures/semaine pour les jeunes de moins de 15 ans.

Des dérogations peuvent être toutefois accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures/semaine et après avis du médecin du travail.

LES PAUSES

Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail journalier est supérieur à 4 heures 30.

LE TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN

- 12 heures consécutives au moins pour les jeunes de 16 à 18 ans.
- 14 heures consécutives au moins pour les jeunes de moins de 16 ans.

LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le jeune de moins de 18 ans a droit à un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont l'un doit être pris obligatoirement le dimanche.

LE TRAVAIL DE NUIT

- Le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans.
- Le travail de nuit est interdit entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans.

LA RÉMUNÉRATION DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

La rémunération des jeunes de moins de 18 ans est fixée par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle (article 22 de la convention collective des exploitations viticoles de la Champagne).

Âge	Sans diplôme	Avec diplôme
De 16 à 17 ans	70 % de la rémunération d'un salarié adulte de même catégorie professionnelle	80 % de la rémunération d'un salarié adulte de même catégorie professionnelle
Sans pouvoir être inférieure à 80 % du SMIC en vigueur		
De 17 à 18 ans	80 % de la rémunération d'un salarié adulte de même catégorie professionnelle	90 % de la rémunération d'un salarié adulte de même catégorie professionnelle
Sans pouvoir être inférieure à 90 % du SMIC en vigueur		

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le jeune travailleur ne peut percevoir un salaire inférieur au SMIC.

À noter : en principe, le jeune de moins de 18 ans ne peut percevoir directement son salaire qu'avec l'autorisation de son représentant légal ; il est donc conseillé de demander une autorisation écrite à ce dernier.

Conseils et astuces

Toute embauche d'un jeune travailleur ne dispense pas d'établir également, en sus des autres autorisations et attestations listées ci-dessus, la déclaration préalable à l'embauche auprès de votre caisse MSA.

En ce qui concerne la rémunération d'un jeune apprenti ou d'un stagiaire, vous référer au supplément salaires et cotisations du mois de janvier 2011 (Champagne Viticole, n° 764, pages 4 et 5).

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions liées aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs est punie d'une contravention de 5^e classe (1500 euros à 7500 euros au plus) appliquée autant de fois que de salariés concernés.

Rappel : le chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie.

Références :

- Convention Collective de travail du 25 Juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée.
- Art. L. 3162-1 et 3162-2 du Code du Travail.
- Art. D. 4153-5 du Code du Travail.
- Art. R. 4153-6 du Code du Travail.
- Art. R. 715-2 du Code Rural.

Rédaction : Syndicat Général des Vignerons, 03 26 59 55 01.
Avec le soutien financier de la GPE de la FNSEA
(Région Champagne-Ardenne).