

JOBS D'ÉTÉ, APPRENTISSAGE

LES CONTRAINTES D'EMBAUCHE
DE SALARIÉS MINEURS

Les jeunes travailleurs peuvent être embauchés dans le cadre d'un emploi saisonnier, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Des formalités et conditions de travail spécifiques sont toutefois à respecter.

L'embauche d'un mineur relève des mêmes formalités que toute embauche : déclaration préalable à l'embauche (DPAE), inscription du salarié sur le registre unique du personnel, obligation de passer une visite médicale d'embauche, etc. Un certain nombre de dispositions relatives au droit du travail vise

à protéger le jeune travailleur. Tout d'abord, le mineur non émancipé ne peut conclure un contrat de travail qu'avec l'autorisation de son représentant légal. L'embauche d'un jeune âgé de 14 à 16 ans est conditionnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Une demande doit lui être adressée 15 jours avant l'embauche.

S'y prendre avant !

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est à adresser à la MSA avant l'embauche, au plus tôt 8 jours avant. Cette formalité s'effectue en ligne via le site Internet de la MSA ou grâce à un formulaire papier. L'embauche d'un jeune âgé de 14 à 16 ans est conditionnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Une demande doit lui être adressée 15 jours avant l'embauche.

Dans le secteur agricole, l'examen médical d'embauche doit être réalisé avant l'embauche ou au plus tard dans les 30 jours pour les travailleurs mineurs.

FORMALITÉS

Le TESA, Titre emploi simplifié agricole, est particulièrement adapté aux emplois saisonniers. Créé dans un objectif de simplification, le TESA permet d'effectuer en un seul document la plupart des formalités requises pour les contrats à durée déterminée de 3 mois au plus. La déclaration TESA est à effectuer via Internet ou en utilisant les carnets TESA mis à disposition par la MSA. A défaut de TESA, l'employeur doit conclure un contrat à durée déterminée écrit qui en reprend plusieurs mentions obligatoires.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance, dans un objectif de formation initiale, qui peut être conclu à durée limitée ou indéterminée. La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage si CDI) est de 1 à 3 ans selon le cycle de formation suivi. Le contrat d'apprentissage est rédigé à l'aide d'un formulaire CERFA qui est soumis à une procédure d'enregistrement auprès de la Chambre d'agriculture.

Autre voie d'alternance, le contrat de professionnalisation, est conclu à durée limitée ou indéterminée dans un objectif de formation continue. La durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation si CDI) s'établit de 6 à 12 mois, jusqu'à 2 ans dans certains cas). Les formalités nécessaires sont à réaliser auprès du FAFSEA.

POUR QUEL JEUNE ?

Hors contrats en alternance, dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, tous les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers et adaptés à leur âge, pendant leurs vacances scolaires. Toutefois, l'emploi des mineurs âgés de 14 à 16 ans est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours et la période de travail ne doit pas dépasser la moitié de la durée des congés scolaires (par exemple, pendant les congés d'été, la période d'emploi est limitée à 1 mois).

Cette règle ne s'applique pas aux apprentis (leur contrat peut commencer au 1^{er} juillet, dès la fin d'année scolaire).

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES

Les règles générales du travail s'appliquent aux jeunes travailleurs. Ils sont soumis aux mêmes obligations et ont accès aux mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

La durée du travail journalière est limitée à 8 heures par jour dans la limite de 35 heures hebdomadaires. Le temps de pause quotidien est de 30 minutes pour 4h30 de travail consécutives. Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de deux jours consécutifs incluant le dimanche. Le temps de repos quotidien des salariés de moins de 16 ans est au minimum de 14 heures, 12 heures pour les jeunes entre 16 et 18 ans. Le travail de nuit, le travail les dimanches et jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs. Des dérogations sont possibles.

Le travailleur mineur ne peut 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. Toutefois, pour les besoins de leur formation professionnelle (apprentissage), les jeunes peuvent être affectés à certains travaux dangereux. Dans ce cas, l'employeur doit établir une demande de dérogation aux travaux réglementés auprès de l'inspection du travail. En production agricole et travaux paysagers, l'utilisation de machines nécessite cette dérogation. La procédure a été réformée

en octobre 2013. Désormais, la dérogation est accordée pour une durée de 3 ans et elle est attachée au lieu de formation, à savoir l'entreprise. La dérogation accordée, l'employeur doit s'assurer qu'un avis médical d'aptitude a été délivré pour chaque jeune préalablement à son affectation aux travaux réglementés. Il transmet à l'inspecteur du travail, dans un délai de 8 jours, les informations relatives au jeune concerné.

Tout exploitant employant de la main d'œuvre (salariés permanents, saisonniers, apprentis...), accueillant des stagiaires, des aides familiaux, doit réaliser une Evaluation des Risques Professionnels avec le Document Unique. Cette démarche repose sur une méthodologie visant à supprimer ou réduire les atteintes à la santé et à la sécurité liées à l'activité professionnelle. C'est une obligation réglementaire, requise pour la dérogation machines dangereuses, mais cela peut être également l'opportunité d'engager une réflexion sur l'organisation du travail au sein de l'exploitation. ●

Marie-Evelyne Claret
Chambre d'agriculture du Lot
Gaël David
Chambres d'agriculture France

MACHINES DANGEREUSES

Une nouvelle procédure a été mise en place depuis octobre 2013