



L'accueil des saisonniers

Nombreuses sont les collectivités à faire appel aux agents saisonniers durant l'été et en particulier à des personnes mineures. Ces emplois sont possibles mais sous certaines conditions.

Conditions de recrutement

Il est autorisé d'employer des jeunes mineurs uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances sous les conditions précisées ci-dessous.

	Mineurs d'au moins 14 ans et de moins de 16 ans - Sur autorisation de l'inspecteur du travail	Mineurs d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans
Travail de nuit interdit	Entre 20 heures et 6 heures	Entre 22 heures et 6 heures
Durée de travail	Ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.	Ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, 35 heures.
	Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 1/2. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé.	
	En outre, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.	
Repos quotidien	14 heures consécutives	12 heures consécutives
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs	

Procédure de recrutement

L'employeur qui envisage d'employer un mineur d'au moins 14 ans et de moins de 16 ans adresse une demande écrite à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la date prévue d'embauche. La demande comporte :

- Les noms, prénoms, 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.

Lorsque l'inspecteur du travail n'a pas adressé de refus motivé à l'embauche d'un mineur dans un délai de huit jours francs à compter de l'envoi de la demande de l'employeur, l'autorisation est réputée accordée. Le cachet de la poste fait foi. Lorsque dans ce même délai, l'inspecteur du travail a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant

des modifications ou adjonctions demandées. 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 présent code.

Travaux réglementés et interdits

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Le 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. La liste détaillée des travaux réglementés et interdits ainsi que les conditions de dérogations pour les mineurs âgés de 15 ans à moins de 18 ans en situation de formation professionnelle sont précisées sur la fiche « Travaux réglementés jeunes mineurs » téléchargeable sur le site du CDG90.

A titre d'exemple, les saisonniers ne peuvent pas effectuer les travaux suivants :

- Opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression (exemples : compresseurs, bouteilles de gaz, ...)
- Utilisation des outils vibrants, type marteau-piqueur
- Travaux d'origine électrique, ou accès sans surveillance à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension
- Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective (exemples : nacelle élévatrice, échafaudage...).
- Montage et démontage d'échafaudages.
- Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement
- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.
- Conduite des quadricycles à moteur (exemple : quads) et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement
- L'utilisation ou l'entretien des machines suivantes, quelle que soit la date de mise en service :
 - Benches de ramassage d'ordures ménagères à chargement manuel, comportant un mécanisme de compression
 - Ponts élévateurs pour véhicules
 - Appareils de levage de personnes ou de personnes et d'objets, présentant un danger de chute verticale supérieure à 3 m
 - Dispositifs amovibles de transmission mécanique, y compris leurs protecteurs.
- Pour le travail du bois et matériaux similaires :
 - Scies circulaires, scies à chaîne portatives
 - Machines à dégauchir à avance manuelle
 - Machines à raboter sur une face possédant par construction un dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel
 - Scies à ruban à chargement ou à déchargement manuel.
 - Machines combinées
 - Toupies à axe vertical à avance manuelle
- Pour le travail des métaux : presses (y compris les plieuses) à chargement ou à déchargement manuel dont les éléments mobiles peuvent avoir une course supérieure à 6 mm et une vitesse supérieure à 30 mm/s
 - L'utilisation ou l'entretien des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement. Par exemple : Tondeuse à conducteur à pied ou portée, débroussailluse portative, taille haie, etc.

Références réglementaires :

☞ Code du travail - article D4153-1 à article D4153-7 et article D4153-15