



Droit du travail mineur

Par Lyne

Bonjour mon fils de 17 ans a signé un cdi pour l été dans un supermarché connu depuis debut juin. Nous relevons des incohérences avec lq loi et la protection des jeunes travailleurs, la direction maintien que la ccn des commerces de détails a dominance alimentaire est ok avec le contrat. Pouvez vous me dire ce qu il en est pour les points suivants car je ne trouve pas de dérogation à la loi accordée pour cette ccn.

Travail 6 jours sur 7, seul jour de repos le dimanche (la loi en prévoit 2 consécutifs)

Travail démarre tous les jours à 5h du matin (Travail de nuit?)

Pause de 10 minutes au lieu des 30 minutes prévues paf la loi après 4h30 de travail

Pas de visite d information préalable à l embauche

Tous les samedi amplitude horaire de 5h du mat à 17h avec coupure de 4heures.

Les jours d inventaire: 8 heures de travail d affilé avec 2 pauses de 10 minutes uniquement.

Je vous remercie par avance, nous avons demandé une réparation du préjudice à l amiable dans 1 premier temps, quel montant peut on demander. La direction n à pas l air d être OK. Sinon ce sera prud'hommes.

Merci à tous de votre aide précieuse.

Par kang74

Bonjour

Dans quel rayon travaille votre fils ?

Il vous faut prendre rendez vous avec l'inspection du travail, de nombreux secteur ont des dérogations possible en ce qui concerne les jours de repos, les heures de nuit etc .

L'amplitude horaire n'est pas limité (tant qu'il y a un temps de repos suffisant entre deux jours de travail)c'est le temps de travail par jour qui l'est donc aucun problème pour le Samedi s'il est en repos le Dimanche .

Attention le temps de pause n'est pas forcément du temps du travail effectif, ni payé .

Pour ce qui est de la visite préalable à l'embauche, quand a -t-il été embauché ?

Quelle est la convention collective ?

Est il apprenti ?

Par kang74

Si la CCN est celle du commerce de detail et de gros à prédominance alimentaire (à vérifier cela dépend des supermarchés) :

Article 10.1

En vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, 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 de l'établissement.

10.1.2. La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire

normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail

Par janus2

mon fils de 17 ans a signé un cdi pour l été

Bonjour,
Là, il y a comme un problème...
Un CDI, c'est un contrat à durée indéterminée, ce ne peut donc pas être "pour l'été" !

Par Lyne

Mon fils est étudiant pour information. Ils lui ont fait signer un cdi en lui disant de démissionner à la fin de l'été.
Il fait 5h/9h ou 5h/10h la semaine et 5h/10h puis 14h/17h le samedi.
J'avais bien trouvé la ccn avec les infos données au dessus, cependant est ce qu'un supermarché peut déroger aux 2 jours de repos consécutifs, de même que le travail de nuit, je ne retrouve dans les accords d'entreprise.
Mon fils travail au rayon frais et a été embauché le 06/06/23.

Par yapasdequoi

Je laisse les autres commenter... Mais signer un CDI au lieu d'un CDD permet à l'employeur d'éviter de payer l'indemnité en fin de cdd, encore une irrégularité à souligner.

Par kang74

La seule irrégularité notable est l'absence de visite préalable à l'embauche et les pauses : mais l'employeur a pu faire la démarche auprès de la MT et s'est heurté au fait qu'il n'y ait pas de disponibilité.
Est ce le premier emploi de votre fils ?

ET pour les pauses cela rallongera d'autant plus son temps de présence dans l'entreprise et elles ne seront pas payées (seuls sont payées 2 minutes/heure de travail) : il fera donc 5/10h30 dont 30 minutes de pause.

Oui pour ce genre de rayon et ce genre de secteur, il y a des dérogations assez facile à avoir auprès de l'inspection du travail : c'est auprès de lui qu'il faut se renseigner .
Les horaires rentrent dans le cadre .

Comme déjà conseillé vous pouvez les appeler .

Il est en CDI : il n'a pas à démissionner .

Quand il aura son planning de cours il pourra demander à avoir des horaires de travail compatibles avec ses horaires de cours, en faisant une demande officielle de temps partiel .

M'enfin il faut bien sûr que votre fils veuille et qu'il accepte de travailler tout le Samedi et le dimanche .

Par morobar

Bjr,
cependant est ce qu' un supermarché peut déroger aux 2 jours de repos consécutifs,
Tout le monde peut y déroger, car aucune loi ou règlement n'impose 2 jours de repos consécutifs.
C'est une légende.

Par Lyne

Article L3164-2 Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

C'est dans le code du travail, ce n'est pas une légende

Par janus2

car aucune loi ou règlement n'impose 2 jours de repos consécutifs.
C'est une légende.

Bonjour Morobar,
Vous oubliez que le travailleur en question a 17 ans. Or, le code du travail impose bien 2 jours de repos consécutifs pour les jeunes travailleurs (article L3164-2). Des dérogations sont toutefois possibles.

Par morobar

Je n'ai pas vu effectivement l'âge du jeune.
Mais la réflexion est si souvent effectuée que j'ai répondu sans considérer l'âge du pauvre chou-chou.

Par kang74

Quand on met le code du travail ce serait bien de ne pas tronquer le texte .
De nombreux secteurs dérogent à la règle des deux jours consécutifs de droit .
A cela s'ajoutent les dérogations possible de l'inspecteur du travail .

Article L3164-2

Version en vigueur depuis le 22 décembre 2017

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives.

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée

par l'inspecteur du travail.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au premier alinéa pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures, dont au moins vingt-quatre heures consécutives, et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé.

A défaut d'accord et si les conditions mentionnées à l'avant-dernier alinéa du présent article sont remplies, cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, après avis de la commission chargée d'accorder les autorisations mentionnées à l'article L. 7124-1.

Par Isadore

Bonjour,

Le mieux est de prendre l'avis d'un syndicat, afin de s'assurer qu'il y a bien des infractions au droit du travail et que leur gravité justifierait un recours aux prudhommes.

Par janus2

Quand on met le code du travail ce serait bien de ne pas tronquer le texte .

Je n'ai pas vu dans ce fil une citation de l'article en question, donc je ne vois pas comment le texte pourrait avoir été tronqué.

Pour ma part, je n'ai fait que nommer l'article mais pas citer son texte, et j'ai bien indiqué qu'il y a possibilité de dérogations...

Par kang74

Article L3164-2 Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

C'est dans le code du travail, ce n'est pas une légende

Par Lyne à 8h47

Pas besoin de dérogation si accord collectif .

Par Lyne

Cher Monsieur kang74 l'extrait du code était pour répondre à la personne disant que les 2 jours étaient une légende, uniquement. Aussi adressez vous avec bienveillance vis à vis de mon questionnement

Par kang74

C'est avec bienveillance que je vous ai répondu dès le départ mais il est important quand on cite un texte de le donner dans son intégralité pour en comprendre les limites.

Pensez qu'ils sont en tort pour ces deux jours consécutifs non prévus dans le planning serait une erreur sans consulter l'inspection du travail qui dispose de tous les accords .

Les points problématique sont l'absence de VPE (si c'est le premier emploi de votre fils) et les pauses quand il finit à 10heures .

La conséquence sera qu'il finira à 10h30 .

A voir si ces deux points justifieront une rupture de contrat au tort de l'employeur ou pas , même si dans un premier temps, pour justifier une saisie du CPH, il faut faire une mise en demeure d'appliquer les 30 minutes de pause et de faire faire une visite préalable à l'embauche, en recommandé avec accusé de réception .

On ne saisit pas le CPH si on n'a pas essayé de régler le litige à l'amiable .

Par Lyne

C'est son premier emploi effectivement.

La directrice du supermarché vient de me rappeler suite à mon courrier d'hier demandant une mise en conformité et réparation.

Elle a reconnu les torts de l'entreprise sur tous les points car pas d'accord. Le planning a été revu sur les jours de repos, le temps de pause et les horaires de nuit, la visite médicale a été demandée également.

Elle fait un point avec sa comptable pour proposer une réparation pécuniaire pour le préjudice.

Par kang74

Donc les points ont été rectifiés, ils n'avaient pas d'accord valable pour certains points (et avoir une dérogation met 30 jours)

Vu les horaires de votre fils c'est assez facile d'être dans les clous .

Pour la VPE c'est plus problématique pour eux s'ils n'ont pas fait de démarche au préalable vu que c'était le premier emploi pour votre fils .

Il est possible qu'il ne soit plus affecté aux mêmes tâches ou même poste, si celles ci lui font courir un risque et qu'ils soient plus à cheval sur le port d'EPI en attendant .