

# Emploi. Durée du travail chez les jeunes

**L**es lois relatives aux services à la personne du 26 juillet 2005 organisent la possibilité de déroger aux règles organisées dans le code du travail pour réglementer le temps de travail des jeunes salariés. 2 décrets du 13 janvier 2006 viennent préciser les conditions de ces dérogations dans le contexte particulier du travail de nuit, dominical et jours fériés.

Le droit positif interdit, par principe, le travail de nuit pour les jeunes travailleurs (L. 213-7, al. 1) comme pour les apprentis (L. 117

*Le droit conventionnel retrouve, encore ici, toute son importance, au détriment d'une logique de protection.*

bis 4) de moins de 18 ans, ces règles s'inscrivant dans la tradition française qui, dès la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, intègre la nécessité de protéger le jeune ouvrier.

La codification organise cependant, avec autorisation de l'inspecteur du travail, 2 types de dérogations basées soit sur des situations d'exceptions dans le spectacle et certains établissements commerciaux, soit dans des secteurs pour lesquels « les caractéristiques particulières de l'activité » justifient une exception. Dans ce dernier cas, une liste des secteurs concernés est fixée par décret en conseil d'Etat. Les textes de 2006 définissent ces secteurs et les modalités d'organisation des dérogations en cause.

Ainsi, désormais, l'interdiction peut être remise en cause dans la

boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles et les courses hippiques.

Des conditions sont, toutefois, imposées lors de la mise en œuvre de la dérogation. L'inspecteur du travail doit être saisi, chaque année, d'une demande de dérogation et des limites horaires sont établies sectoriellement.

Dans le cas particulier de l'apprentissage, le maître doit assumer la responsabilité du travail de nuit du jeune concerné.

S'agissant du travail de nuit, la loi relative aux PME du 2 août 2005 maintient le principe de l'interdiction pour les apprentis de moins de 18 ans (L. 221-3). On note néanmoins que le même article admet des dérogations dans des secteurs d'activité ayant, ici encore, des caractéristiques particulières. Les décrets de 2006 introduisent un nouvel article du code énumérant les secteurs d'activités dérogatoires

(R. 226-1) : hôtellerie, restauration, traiteurs et organisateurs de réceptions, cafés, tabacs et débits de boissons, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonneries, magasins de fleurs et jardineries, établissements fabricant des produits alimentaires consommables immédiatement...

Au regard des jours fériés, ici encore, la loi du 2 août 2005 maintient le principe de l'interdiction de faire travailler les jeunes et apprentis de moins de 18 ans les jours fériés (L. 222-2 et L. 222-4) tout en reprenant les exceptions ratta-



chables aux secteurs à caractéristiques particulières, les mêmes que ceux qui précèdent.

Par ailleurs, une convention est nécessaire pour définir les conditions dans lesquelles la dérogation sera possible.

Il conviendra, en outre, de respecter les dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Ces réserves peuvent être mises en place soit par une convention

ou un accord collectif étendu, soit par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Le droit conventionnel retrouve, ici encore, toute son importance au détriment d'une logique de protection basée sur des exigences impératives.

**Jean-Michel LATTES, maître de conférences droit privé, vice-président UT 1.**