



*Circulaire AS n°20.18
14/12/2018*

Loi n° 2018-771 du 05/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Fiche n° 1 : L'accueil des mineurs dans les débits de boissons

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au Journal Officiel du 6 septembre 2018, constitue l'acte II de l'engagement du Gouvernement de rénover de notre modèle social ; la publication des ordonnances Macron constituant l'acte I de cette rénovation.

La présente loi comprend plusieurs volets. En effet, outre le volet sur la réforme de la formation professionnelle, elle contient également des mesures sur :

- **Le contrat d'apprentissage** dont les modalités de conclusion, d'exécution et de rupture sont revues afin de promouvoir l'apprentissage ;
- **L'égalité femmes-hommes** dont l'objectif est notamment de créer une obligation de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles ;

- **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (entreprises de 20 salariés et plus) en vue de favoriser l'emploi direct de travailleurs handicapés ;
- **Le chômage** avec notamment l'élargissement du droit à indemnisation, sous conditions, des salariés démissionnaires et des travailleurs indépendants.
- **La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement de salariés** afin de mieux protéger les entreprises ;
- **Et diverses autres mesures en faveur de l'emploi**, comme :
 - L'expérimentation de la possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un seul CDD ;
 - La prise en compte des contrats unique d'insertion (CIE et CAE) dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel.

Nous reviendrons plus en détail, par voie de circulaires, sur les différents thèmes abordés par cette loi pouvant impacter nos adhérents au fur et à mesure de leur entrée en application.

En effet, très peu de mesures sont d'application immédiate. A l'exception de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2020, la plupart de ces mesures ne seront applicables qu'à compter du 1^{er} janvier 2019 et nécessitent la publication de décrets d'application.

Il est attendu une centaine de décrets dont la publication, selon l'échéancier mis en ligne par le Gouvernement le 1^{er} octobre 2018, devrait intervenir entre le mois de novembre 2018 et le 1^{er} trimestre de l'année 2019.

Par la présente circulaire, nous faisons le point sur l'une des mesures du volet « apprentissage » de la loi à savoir : **l'accueil des mineurs dans les débits de boissons.**

Cette mesure est **d'application immédiate**. En effet, elle s'applique à compter de la date de promulgation de la présente loi, soit à compter du 6 septembre 2018.

L'article 15 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel assouplit le principe d'interdiction d'emploi en **restreignant l'interdiction d'emploi et le régime de l'agrément aux seuls mineurs affectés au service du bar** et modifie en conséquence respectivement les articles L 4153-6 du Code du Travail et L 3336-4 du Code de la Santé Publique.

Pour les autres postes (service, cuisine, hébergement), il n'y a donc plus de restriction à l'emploi ou à l'accueil de jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons.

En conséquence, nous avons ainsi réussi, et ce grâce à notre action, à faire bouger les lignes afin de sécuriser l'accueil des mineurs dans les débits de boissons.

Pour rappel :

Les articles L 4153-6 du Code du Travail et L 3336-4 du Code de la Santé Publique posaient le principe selon lequel il était interdit d'employer ou de recevoir des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place.

Des dérogations à ce principe étaient néanmoins prévues. Ainsi, cette interdiction ne s'appliquait pas :

- au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement ;
- aux mineurs de plus de 16 ans qui bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, sous réserve de l'obtention par l'exploitant d'un agrément.

Jusqu'à présent, comme le précisait le courrier de la DGEFP en date du 29 juillet 2011, la nécessité d'un agrément pour les établissements accueillant des mineurs visait exclusivement les jeunes alternants ou stagiaires affectés au service du bar.

Il en résultait :

- que dans les autres cas, à savoir, affectation en service ou en salle, la demande d'agrément n'était pas obligatoire ;
- que les débitants de boissons pouvaient également accueillir des apprentis ou des stagiaires de moins de 16 ans pour les activités de service en salle et en cuisine.

Or, dans sa note du 2 mars 2018, la DGT présentait une interprétation beaucoup plus stricte de la réglementation en posant le principe suivant :

- aucun mineur de moins de 16 ans, quel que soit son statut, ne pouvait avant ses 16 ans effectuer une période de formation pratique au titre d'une certification dans un débit de boissons ;
- pour les mineurs de plus de 16 ans et âgés de moins de 18 ans, l'exploitant devait obtenir un agrément quelle que soit son activité et que les jeunes soient ou non affectés au service du bar.

Par courrier en date du 22 mars 2018, l'UMIH a demandé à la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, de clarifier le plus rapidement possible cette situation qui représentait un frein au développement de la formation dans la branche HCR et qui était en contradiction totale avec la volonté du Gouvernement de valoriser l'apprentissage.

Afin de faciliter l'accueil des mineurs dans les débits de boissons et de sécuriser la profession, il lui a été, en effet, demandé une modification du code du travail et du code de la Santé Publique.

Nouveauté :

C'est chose faite avec la publication de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

En effet, l'article L 4153-6 du code du travail (ainsi que l'article L 3336-4 du Code de la Santé Publique) est désormais ainsi rédigé :

*« Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs en stage **au service du bar** dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.*

Dans les débits de boissons agréés, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Il est ainsi :

- ➔ interdit d'employer ou de recevoir en stage des jeunes de moins de 18 ans **mais seulement** pour le **service du bar**. En d'autres termes, pas d'interdiction pour la salle, la cuisine ou l'hébergement.
Cette interdiction ne s'applique pas au jeune de moins de 18 ans qui est soit le conjoint du débitant de boissons, soit un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement (fils ou fille, frères et sœurs, oncles et tantes, cousins et cousines) ;
- ➔ nécessaire d'effectuer une demande d'agrément **mais seulement** pour les jeunes de **16 ans à 18 ans affectés au bar pour les besoins de leur formation** (au titre de la dérogation).

En d'autres termes, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel rétablit la situation antérieure à la note de la DGT du 2 mars 2018.

En résumé, dans les débits de boissons à consommer sur place :

- ➔ **L'embauche ou l'accueil en stage de mineurs est possible dès lors qu'ils ne sont pas affectés au service du bar.** Les débitants de boissons peuvent ainsi employer ou accueillir des mineurs, y compris de moins de 16 ans, pour les activités de service en salle et en cuisine. En d'autres termes, une interdiction absolue d'employer ou d'accueillir des jeunes de moins de 16 ans **seulement** pour le service du bar mais pas d'interdiction pour la salle ou la cuisine...
- ➔ **L'interdiction d'emploi ou d'accueil en stage d'un mineur au service du bar ne s'applique pas :**
 - ✓ **1^{er} cas :** au jeune de moins de 18 ans qui est soit le conjoint du débitant de boissons, soit le parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement.
 - ✓ **2^{ème} cas :** au jeune de plus de 16 ans qui bénéficie d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou convention de stage) **ET ce, sous réserve**, de l'obtention par l'exploitant d'un agrément.
- ➔ **L'agrément est requis uniquement pour une affectation du mineur âgé de plus de 16 ans au service du bar.** En d'autres termes, pas besoin d'agrément pour la salle et la cuisine et **ce quel que soit l'âge** du jeune disposant d'une formation.

Récapitulatif de la réglementation relative aux conditions de travail des apprentis mineurs et des jeunes travailleurs de moins de 18 ans :

Enfin, nous profitons de cette circulaire pour vous rappeler les principales règles en matière de conditions de travail applicables aux apprentis mineurs et aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans :

	APPRENTI MINEUR	TRAVAILLEUR MINEUR
Durée du travail <i>(articles L 6222-25 du Code du Travail)</i>	Le mineur ne peut : <ul style="list-style-type: none"> - Travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail. - Travailler de façon ininterrompue durant plus de 4 heures et demie. Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie. 	
Repos quotidien <i>(article L 3164-1 du Code du Travail)</i>	Le repos fixé entre deux jours de travail varie en fonction de l'âge du jeune : <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de 16 à 18 ans bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut être inférieur à 12 heures consécutives. - Les jeunes de moins de 16 ans, le repos quotidien ne peut être inférieur à 14 heures consécutives. 	
Repos hebdomadaire <i>(articles L 3164-2 ; L 3164-5 et R 3164-1 du Code du Travail)</i>	Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, il est possible de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche. Cependant, ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.	Les jeunes ont droit à 2 jours de repos <u>consécutifs</u> par semaine, dont le dimanche. La dérogation au travail dominical ne vaut que pour les apprentis mineurs.
Travail de nuit <i>(articles L 6222-26 ; L 3163-1s ; R 3163s ; R 6222-24 ; R 6222-25 du Code du Travail)</i>	→ <u>Pour les jeunes de 16 à 18 ans</u> , le travail entre 22 heures et 6 heures est interdit. Toutefois, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration , les mineurs de 16/18 ans peuvent être amenés à travailler de 22 h 00 à 23 h 30. Cependant, les employeurs doivent au préalable solliciter l'autorisation auprès de l'inspection du travail. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. L'autorisation est accordée pour une durée maximale d'un an, renouvelable. → <u>Pour les jeunes de moins de 16 ans</u> , aucune dérogation n'est possible. Il est interdit de faire travailler ces apprentis de moins de 16 ans entre <u>20h et 6h</u> , période correspondant au travail de nuit pour ces derniers.	
Jours fériés <i>(articles L 3164-6s ; R 3164-2 ; article 11-3 de l'avenant n° 2 du 05/02/07 et avenant n° 6 du 15/12/09 à la CCN des HCR)</i>	L'apprenti mineur ne peut en principe travailler les jours fériés. Cependant, dans certains secteurs où les caractéristiques de l'activité le justifient, l'apprenti mineur peut travailler les jours fériés dans les conditions définies par une convention ou un accord de branche étendu. Sont concernés les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons. L'avenant n° 2 du 05/02/07 à la convention collective nationale des HCR prévoit les conditions dans lesquelles les apprentis mineurs sont autorisés à travailler les jours fériés.	Les jeunes ne peuvent pas travailler les jours fériés. La dérogation prévue par l'avenant n° 2 du 05/02/07 ne vise que les apprentis mineurs.

Aux termes de l'article 11-3 de l'avenant n° 2, « **le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés** ».

L'avenant prévoit également une contrepartie à cette dérogation : « **lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé** »

Dans notre secteur, l'apprenti mineur peut ainsi travailler les jours fériés. Toutefois, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base perçu est doublé.

De plus, comme pour les autres salariés, les apprentis mineurs comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient des 6 jours fériés garantis et des 4 jours fériés non garantis (en application de l'avenant n° 6 du 15/12/09).

En d'autres termes, si l'apprenti mineur travaille un jour férié garanti, il bénéficiera d'un salaire journalier doublé **et**, soit d'une journée de compensation, soit d'une indemnisation.