

FRANCIA

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS SOBRE EL TRABAJO DE LOS JÓVENES¹²

Los jóvenes, como los seniors, constituyen una categoría específica de trabajadores en el seno de la empresa. Para los jóvenes, el descubrimiento del mundo empresarial comienza, a menudo, por la realización de unas prácticas en la empresa, cuya regulación tiene por finalidad evitar posibles abusos.

Por otra parte, el contrato de aprendizaje y el contrato de profesionalización permiten a los jóvenes cursar una formación en alternancia

Ningún contrato de fomento del empleo se dirige específicamente a los jóvenes (el contrato para el primer empleo de los jóvenes fue suprimido el 1 de enero de 2008 sin llegar a entrar en vigor). El contrato único de inserción (contrato iniciativa empleo en el sector privado y contrato de acompañamiento al empleo en el sector público) está destinado a facilitar la inserción profesional de cualquier persona sin empleo con dificultades sociales y profesionales de acceso al empleo.

Los jóvenes trabajadores de menos de 18 años se benefician de reglas de derecho del trabajo de especial protección: prohibición de trabajar en ciertos sectores, limitación de la duración del tiempo de trabajo,, prohibición de efectuar ciertas tareas, seguimiento médico reforzado, etc.

Prácticas en empresa

Definición

Principal instrumento de enlace entre empleo y formación, las prácticas pueden definirse como el tiempo que pasa en la empresa una persona en situación de formación o en búsqueda de reinserción. Su objetivo es poner a esta persona en las condiciones que requiere el trabajo, perfeccionando su formación o ayudándole a integrarse profesionalmente.

La persona que realiza las prácticas no es un trabajador por cuenta ajena. La existencia de un objetivo pedagógico caracteriza las prácticas y lo diferencia del contrato de trabajo. Las condiciones de acogida en la empresa deben testimoniar la existencia de relaciones diferentes a las laborales: designación de un tutor, ejercicio de la actividad dentro un determinado marco, tiempo dedicado a la formación, seguimiento por un establecimiento de formación, etc.

Las prácticas en empresa están reguladas por disposiciones específicas cuyo objetivo consiste en mejorar las condiciones de trabajo de las personas que las realizan y evitar los abusos.

Este proceso se ha iniciado con la ley de igualdad de oportunidades de 31 de marzo de 2006 (Ley nº 2006-396 de 31 de marzo) y sus decretos de aplicación. Continuó con la ley "Cherpion" (Ley 2011-893 de 28 de julio). Esta ley recoge la mayor parte de las disposiciones del acuerdo nacional interprofesional de 7 de junio de 2011 relativas al desarrollo de la formación en alternancia y prevé nuevas garantías. Deroga las disposiciones de la ley de 2006 relativas a las prácticas.

¹² Liaisons sociales número juridique 15.983 de 25 novembre 2011
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156

La ley de 2011 precisa los principios que deben guiar las prácticas. Reafirma las reglas generales relativas a la conclusión de convenios de prácticas, a la duración de las prácticas y a las obligaciones de las empresas con las personas en prácticas. Modifica las reglas de cómputo de su duración a efectos de disminución del periodo de prueba cuando haya contrato de trabajo a la finalización de las prácticas y prevé una información periódica al comité de empresa sobre la oferta de prácticas de la empresa.

Relación entre el empleador y la persona en prácticas

Acogido para formarse, informarse, realizar un estudio activo, que la mayor parte de las veces finaliza con la realización de una memoria de fin de estudios, el joven en prácticas:

- no está ligado al empleador por un lazo de subordinación;
- no tiene las obligaciones propias de un trabajador

En relación con el joven en prácticas, el empleador no está obligado a respetar el conjunto de obligaciones que tiene con el resto de los trabajadores. Como contrapartida, no puede exigirle un trabajo productivo.

Existen no obstante, entre el empleador y el joven en prácticas una relación contractual y compromisos recíprocos recogidos en un documento denominado “convenio de prácticas”.

En caso de no existir un convenio tripartito entre el joven, la empresa de acogida y el establecimiento de enseñanza escolar, las prácticas son consideradas como un empleo y pueden ser consideradas como trabajo.

Convenio de prácticas.

Convenio tripartito obligatorio. Los establecimientos de enseñanza que ofrecen una formación superior, con diploma o sin diploma, cuyos estudiantes realicen de manera obligatoria u optativa, prácticas en empresas, deben elaborar en colaboración con las empresas interesadas un convenio de prácticas sobre la base de un “modelo de convenio”. Estas prácticas no pueden tener por objeto la ejecución de una tarea correspondiente a un trabajo permanente en la empresa.

Desde el 1 de septiembre de 2010, deben estar integradas en un programa pedagógico escolar o universitario con las condiciones siguientes:

- su finalidad y modalidades deben ser definidas en la organización de la formación;
- las prácticas son evaluadas por el establecimiento escolar

Están igualmente integradas en un programa escolar las prácticas que reúnen estas dos condiciones y están organizadas en el marco:

- de formaciones que persiguen una reorientación, propuestas a estudiantes por los servicios de orientación o un responsable del equipo pedagógico de formación en el que el estudiante se comprometa inicialmente;
- formaciones complementarias destinadas a favorecer los proyectos de inserción profesional validados en tanto que tales por el responsable de la formación en la que está inscrito el estudiante;
- periodos durante los cuales el estudiante suspende temporalmente su presencia en el establecimiento en el que está inscrito para ejercer otras actividades que le permitan adquirir experiencia y competencias en relación coherente con la formación.

En este caso, como complemento del convenio de prácticas, el centro de enseñanza y la empresa firman un contrato pedagógico.

Dispensa de convenio. La firma del convenio es obligatoria salvo si las prácticas corresponden a:

- la categoría “visitas”, secuencias de observación y prácticas de jóvenes de menos de 16 años o “trabajos de vacaciones” de jóvenes de más de 14 años. El artículo L.4153-1 del código de trabajo prevé una reglamentación de estas prácticas (ver más adelante);
- de la formación profesional continua

Se excluyen igualmente las formaciones en las que la denominación de “persona en prácticas” se debe a reglas específicas de una profesión y no son compatibles con la aplicación de la ley de 28 de julio de 2011.

Partes del convenio. El convenio, que ha de ser obligatoriamente escrito, lo firman el centro de enseñanza, la empresa de acogida y el estudiante en prácticas.

Las empresas firmantes pueden ser con o sin ánimo de lucro, es decir, tanto empresas privadas como asociaciones. En cuanto a los organismos públicos, la Agencia central de organismos de seguridad social (ACOSS) entiende que no entran en el ámbito de aplicación de estas disposiciones.

En cuanto a los centros de enseñanza, los decretos 2006-1093 y 2010-956 establecen que los centros que dispensan una formación superior, con o sin diploma, cuyos estudiantes realizan a título obligatorio u optativo, prácticas en la empresa, pueden firmar convenios de prácticas con las empresas interesadas, sobre la base de un “modelo de convenio”.

El convenio de prácticas, al que se une en anexo la carta de prácticas para estudiantes en empresa, lo firman:

- el representante del centro en el que está inscrito el estudiante. El representante debe identificar su puesto de trabajo, el nombre y la dirección del centro;
- el representante de la empresa, que debe mencionar su categoría profesional, el nombre y la dirección de la empresa;
- el estudiante en prácticas que indica su dirección y la denominación completa de sus estudios o formación. Si la persona en prácticas es menor, el convenio lo firma igualmente su representante legal.

Imposibilidad de firmar un convenio. No puede firmarse un convenio para:

- sustituir la ausencia, el despido o la suspensión del contrato de un trabajador;
- realizar tareas que corresponden a un puesto de trabajo permanente;
- hacer frente a un incremento temporal de la actividad de la empresa
- emplear un trabajador de temporada.

Contenido del convenio. El “modelo de convenio” establece las cláusulas obligatorias que debe contener el convenio de prácticas:

- definición de las tareas confiadas al estudiante en función de los objetivos de la formación;
- fechas de inicio y final de las prácticas;

- duración semanal máxima de presencia del estudiante en la empresa, con especial indicación de la presencia nocturna, domingos o festivos;
- importe de la gratificación y modalidades de abono;
- lista de ventajas ofrecidas por la empresa, principalmente las relativas a restauración, alojamiento o reembolso de gastos realizados para efectuar las prácticas;
- protección social y eventual obligación del estudiante de un seguro de responsabilidad civil;
- condiciones en las que los responsables de las prácticas (uno en representación del centro y otro en representación de la empresa) aseguran el encuadramiento de las prácticas;
- condiciones en las que se autoriza al estudiante a ausentarse, principalmente en el marco de las obligaciones fijadas por el centro de enseñanza;
- cláusulas del reglamento interior de la empresa aplicables al estudiante, cuando existan;

Obligaciones de la empresa.

Requisitos formales simplificados. La acogida del joven en la empresa requiere formalismos limitados. Es necesaria la designación de un tutor o de un maestro de prácticas, el respeto de las reglas de seguridad y del reglamento interior en el desarrollo de la formación en la empresa, la información y consulta al comité de empresa. El estudiante en prácticas no está ligado a la empresa con un contrato de trabajo, por lo que el empleador no está obligado a realizar gestiones particulares en este sentido (no es necesaria la declaración previa al empleo, no está obligado a inscribirle en el registro de personal, no es necesaria ninguna visita médica antes del empleo)

Registro de los convenios de prácticas. Le empresa debe tener un registro actualizado de convenios de prácticas, independiente del registro único de personal.

Responsabilidad civil. El responsable del centro de enseñanza debe suscribir obligatoriamente un seguro de responsabilidad civil para cubrir los daños resultantes de la actividad del estudiante durante la realización de las prácticas. El empleador debe, igualmente, prever un seguro de responsabilidad civil en caso de daños causados al estudiante.

Información al comité de empresa. En las empresas de menos de 300 trabajadores, el empleador debe remitir anualmente al comité de empresa un informe sobre la situación económica de la empresa. Este informe debe incluir el número y las condiciones de acogida de los estudiantes en prácticas.

En las empresas de 300 o más trabajadores, el empleador informa al comité de empresa trimestralmente sobre el número de estudiantes en prácticas acogidos en la empresa, las condiciones de acogida y las tareas que se le confían.

Estatuto del estudiante en prácticas.

El estudiante en prácticas no es un trabajador. Salvo que se disponga lo contrario, no se le aplican las disposiciones de los convenios o acuerdos colectivos aplicables en la empresa. No se les incluye en la plantilla a efectos de determinar las obligaciones supeditadas al número de trabajadores de la empresa. No participa en las elecciones sindicales.

Sin embargo, si se beneficia de las actividades sociales y culturales de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156

Duración de las prácticas y periodo de carencia.

Duración máxima. La duración del periodo o periodos de prácticas efectuadas por un mismo estudiante en una misma empresa no puede sobrepasar 6 meses por año de enseñanza. Se puede derogar esta regla en dos supuestos:

- si el estudiante interrumpe momentáneamente su formación para ejercer actividades cuyo objeto exclusivo es la adquisición de competencias relacionadas con la formación;
- si así está previsto en el marco de un programa plurianual del centro de enseñanza.

Periodo de carencia. La acogida sucesiva de estudiantes con convenios de prácticas diferentes, para un mismo puesto sólo es posible cuando se cumpla un periodo de carencia igual al tercio de la duración del periodo de prácticas precedente. (Ejemplo: dos meses de carencia si el periodo de prácticas precedente era de 6 meses).

Esta disposición no se aplica cuando el periodo de prácticas precedente ha sido interrumpido, a instancia del estudiante, antes de que concluya.

Respeto a las reglas de la empresa. El estudiante en prácticas no tiene el estatuto de trabajador; sin embargo, el convenio de prácticas debe establecer las disposiciones del reglamento interno de la empresa, cuando exista, que le son aplicables. Dicho reglamento puede establecer adaptaciones de horario para los que realizan sus prácticas en la empresa.

El empleador puede extinguir las prácticas por falta de disciplina o de las obligaciones del estudiante.

Seguridad y salud laboral. Al estudiante en prácticas se le aplica la totalidad de la reglamentación relativa a la seguridad y salud laborales.

Para los estudiantes de menos de 18 años, se excluyen los trabajos que presentan ciertos riesgos o los que “excedan sus posibilidades”.

Las competencias del Comité de seguridad e higiene sobre los trabajadores de la empresa se extienden a los que realizan las prácticas.

Duración del trabajo. La duración del trabajo aplicable a las prácticas no puede exceder la duración legal establecida en el código de trabajo. Se aplican, concretamente, las disposiciones del código de trabajo relativas:

- al trabajo de menores, en particular la prohibición de trabajo nocturno;
- al descanso semanal, en particular la imposibilidad de derogar las reglas que afectan a jóvenes de menos de 18 años.

No pueden realizar horas extraordinarias y tienen derecho al descanso dominical.

Gratificación.

Importe. Cuando la duración de las prácticas en la misma empresa supera los dos meses consecutivos, o dos meses consecutivos o no dentro del año escolar, el periodo o periodo de prácticas dan derecho a una gratificación mensual cuyo importe fija el convenio sectorial, acuerdo profesional o, en defecto de ambos, un decreto. La gratificación no tiene naturaleza salarial.

Cuando no haya convenio o acuerdo, el importe de la gratificación por hora de trabajo es igual al 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social.

Para las prácticas que no reúnen la condición requerida, el derecho a la gratificación es facultativo y depende de la negociación entre la empresa y el estudiante en prácticas.

Cotizaciones sociales.

Dentro de un cierto límite, la gratificación abonada está exenta de abono de cotizaciones sociales.

Beneficiarios de la exoneración:

- los estudiantes de centros de enseñanza técnica
- los alumnos de centros de enseñanza secundaria o especializada u otros estudiantes no mencionados anteriormente.
- las personas no incluidas en los apartados anteriores que realizan en un organismo público o privado, prácticas de iniciación, formación o complemento de formación profesional sin contrato de trabajo y que no entran en el marco regulador de la formación profesional permanente.

Sin embargo, no se les aplica la exoneración a:

- las prácticas en el marco de la formación profesional permanente;
- las prácticas de formación para la investigación y las relativas a la formación mencionadas en los artículos L.412-1 y L.412-2 del código de la investigación;

Importe. No son consideradas salario y por tanto no están sometidas a cotizaciones sociales, las gratificaciones abonadas a la persona que realiza prácticas en la empresa que no excedan el 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social y del número de horas de prácticas efectuadas en el mes considerado. Dentro de este límite, ni la empresa ni la persona en prácticas deben abonar las cotizaciones sociales siguientes:

- seguridad social;
- contribución solidaridad autonomía;
- contribución social generalizada (CSG) y contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS)
- cotización al Fondo nacional de ayuda al alojamiento (FNAL)
- abono de transporte.

La parte que exceda el límite anteriormente citado está sometida a cotizaciones y contribuciones salariales y patronales.

Sea cual sea el importe de la gratificación no se cotiza a los riesgos de desempleo ni al retiro complementario.

Accidentes de trabajo.

Que las prácticas sean obligatorias o no, la persona que las realiza está cubierta contra el riesgo de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o accidentes "in itinere". La legislación distingue según el importe de la gratificación abonada:

Inexistencia de gratificación o gratificación inferior al límite fijado para la exoneración. En este supuesto la cobertura del riesgo corre a cargo del centro de enseñanza.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156

Cuando la gratificación es superior a este límite, la empresa debe cotizar por estos riesgos por la fracción que sobrepasa el citado límite.

Contratación a la finalización de las prácticas

Si la persona es contratada por la empresa en los tres meses siguientes a la finalización de las prácticas integradas en el programa escolar y realizadas en el último año de estudios, la duración de las prácticas se deduce del periodo de prueba, sin que este pueda reducirse más del 50%, salvo que un acuerdo o convenio colectivo contenga disposiciones más favorables. Cuando el empleo en la empresa corresponda a actividades que ha venido realizando la persona, la duración de las prácticas se deduce íntegramente del periodo de prueba.

Cuando el contrato de trabajo se efectúa después de unas prácticas cuya duración sea superior a dos meses, esta duración se tendrá en cuenta para la apertura de derechos que requieran cierta antigüedad.

Acogida de jóvenes en la empresa

Para los menores de 16 años, el artículo L.4153-1 del código de trabajo establece el tipo de prácticas que pueden realizar en la empresa. Un decreto (nº 2003-812 de 26 de agosto) y una circular de 26 de agosto de 2003 establecen las modalidades de aplicación y proponen modelos de convenios.

Enseñanza general. Los alumnos de la enseñanza general pueden realizar visitas de información organizadas por sus profesores o, durante sus dos últimos años de enseñanza escolar obligatoria, cursar los periodos de formación mencionados en el artículo L.323-3-1 del código de educación o secuencias de observación.

El objeto de las visitas de formación es el descubrimiento del medio tecnológico, económico y profesional relacionado con los programas de enseñanza, principalmente en el marco de la orientación. Pueden ser organizadas por los establecimientos de enseñanza escolar (escuelas, institutos). No pueden durar más de dos días. Los alumnos no pueden acceder a las máquinas, aparatos o productos cuyo uso prohíbe el código de trabajo a menores.

Las secuencias de observación están destinadas a sensibilizar a los alumnos al medio tecnológico, económico o profesional relacionado con los programas de enseñanza, fundamentalmente en el marco de la orientación. No pueden durar más de una semana y solo pueden realizarlas los alumnos de los dos últimos años de la enseñanza obligatoria. Bajo el control de las personas responsables de encuadrarlos en el medio profesional, pueden participar en actividades de la empresa, pruebas o demostraciones sin acceder a las máquinas, productos o aparatos prohibidos para menores por el código de trabajo.

Los periodos de observación tienen una duración máxima de una semana y se pueden proponer durante las vacaciones escolares a alumnos de institutos con el objeto de elaborar su proyecto de orientación profesional.

Formación en alternancia o enseñanza profesional.

Los alumnos que cursan este tipo de enseñanzas pueden realizar durante los dos últimos años de su escolaridad obligatoria prácticas de iniciación, de aplicación o periodos de formación (Código de trabajo artículo L.4153-1).

Estas prácticas solo pueden ser organizadas para alumnos de 14 o más años cuyo programa de enseñanza prevea un tiempo de formación en el medio profesional, principalmente en el marco de las formaciones en alternancia. Su duración la determinan los textos del código de educación relativos a estas formaciones.

Las prácticas de iniciación están destinadas a alumnos de clases de iniciación preprofesional en alternancia (Clipa) o en clase preparatoria de aprendizaje de un centro de formación de aprendices. También pueden organizarse para alumnos escolarizados en un sistema de formación en alternancia. Hay un seguimiento de cada alumno por un profesor y por un tutor de la empresa. Los alumnos pueden realizar actividades prácticas variadas y, bajo control, trabajos ligeros autorizados para menores por el código de trabajo pero no acceder a las máquinas, productos o aparatos prohibidos para menores por el código de trabajo.

Las prácticas de aplicación se organizan para alumnos de la enseñanza general y profesional adaptada (Segpa) y de centros regionales de enseñanza adaptada (Erea). Pueden proponerse a otros alumnos de algunas de las variadas modalidades de formación en alternancia o enseñanzas profesionales. Durante estas prácticas, los alumnos pueden efectuar maniobras o manipulaciones de máquinas necesarias para su formación pero no acceder a las máquinas, productos o aparatos prohibidos para menores por el código de trabajo.

Los periodos de formación en medio profesional están destinados a alumnos de las formaciones Segpa y Erea (ver párrafo precedente). El objeto de estos periodos es enseñar a estos alumnos los conocimientos y procedimientos definidos en los programas pero que sólo pueden realizarse en un medio profesional. Los alumnos pueden ser autorizados en las condiciones previstas en los artículos D4153-41 a D.4153-46 del código de trabajo a utilizar máquinas o aparatos de producción y efectuar trabajos prohibidos a menores siempre y cuando sean acompañados por las personas previstas en las normas.

Convenio de acogida en medio profesional.

En todos los supuestos es necesario que el jefe del centro de enseñanza o el director de la escuela y el responsable de la empresa u organismo de acogida firmen un convenio que debe contener:

- los objetivos pedagógicos de la acogida, sea cual sea su modalidad;
- los alumnos afectados; las modalidades de organización (calendario, horarios, condiciones de acompañamiento, actividades propuestas, seguimiento, evaluación);
- naturaleza de las tareas encomendadas a los jóvenes;
- obligación del empresario de tomar todas las medidas necesarias para garantizar la

Seguridad de los alumnos o, en el caso de visitas, informar al profesorado de los peligros particulares de las visitas en la empresa;

- modalidades de cobertura de los gastos de alojamiento, restauración, transportes y seguros.

No podrá firmarse el convenio cuando los servicios de control hayan determinado que las condiciones laborales pueden atentar contra la seguridad, salud, integridad física o moral de las personas (Código de trabajo artículo L. 4153-2)

Responsabilidad civil. El empleador debe tomar las disposiciones necesarias para cubrir su responsabilidad civil. También el director del centro de enseñanza debe suscribir un seguro que cubra la responsabilidad del alumno por los perjuicios que pueda causar dentro o fuera de la empresa o en el trayecto.

Reparación de accidentes. Por los accidentes derivados de las prácticas de iniciación, aplicación o periodos de formación en medio profesional, los alumnos se benefician de la acción protectora de la legislación sobre accidentes de trabajo.

Iniciación a los oficios mediante la alternancia

Los centros de formación de aprendices pueden acoger, por una duración máxima de un año a los alumnos con 15 años como mínimo o que hayan terminado la escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria (sin límite de edad) para que puedan seguir, con estatuto escolar, una formación en alternancia destinada a “que descubran un medio profesional correspondiente a un proyecto de aprendizaje”.

La duración de la formación está modulada en función del proyecto pedagógico del alumno. La solicitud de entrada en esta disciplina denominada “dispositivo de iniciación a los oficios en alternancia” (Dima) se presenta ante el jefe del establecimiento en el que está inscrito el alumno.

Misión general de inserción

Principio. Estas prácticas organizadas por la Misión general de inserción de la Educación Nacional, tienen por objeto preparar la inserción de alumnos de más de 16 años, que han abandonado el sistema de educativo desde hace menos de un año sin perspectivas de formación ni de acceso a una cualificación profesional, o que están escolarizados pero presentan un alto e inmediato riesgo de abandono de la escolaridad (grandes dificultades escolares, faltas asiduas de asistencia)

Acciones propuestas. Durante las prácticas en la empresa, el joven conserva su estatuto de alumno y queda bajo la dirección y vigilancia del establecimiento escolar.

Estas prácticas requieren la firma de un convenio de acogida entre la empresa y el centro escolar. Las acciones propuestas comprenden tres elementos:

- un refuerzo de los conocimientos generales, principalmente en expresión-comunicación, cultura científica y tecnológica, salud y seguridad laboral;
- un periodo en medio profesional;
- un refuerzo del proyecto de inserción y de formación.

Medidas para el empleo

Presentación.

Hay numerosos dispositivos destinados a favorecer la inserción profesional de jóvenes menores de 26. Ciertos contratos prevén una formación obligatoria, otros una formación facultativa.

Entre estos dispositivos, algunos están reservados a empresas del sector privado, otros al sector público y asociativo y otros a los sectores público y privado.

Sea cual sea el tipo de contrato, el joven se beneficia de las reglas protectoras del derecho del trabajo.

Contrato de aprendizaje

El objeto del contrato de aprendizaje es dar a los jóvenes que han cumplido sus obligaciones escolares, una formación general, teórica y práctica, con vistas a la obtención de una cualificación profesional acreditada con un diploma o título profesional de los incluidos en el “repertorio nacional de certificaciones profesionales” (Código de trabajo artículo L.6211-1)

La ley de 28 de julio de 2011 ha modificado la edad mínima requerida para acceder al aprendizaje. Las normas del aprendizaje se aplican a jóvenes de 16 a 25 años. No obstante, los jóvenes de 15 años pueden beneficiarse de un contrato de aprendizaje si justifican haber cursado la escolaridad del primer ciclo de enseñanza secundaria o haber cursado una formación en el marco del Dima (dispositivo de iniciación a los oficios en alternancia) (Código de trabajo artículo L 622.1)

Además, la ley de 28 de julio de 2011 abre el aprendizaje a las empresas de trabajo temporal (Código de trabajo, artículo L 6226-1) y permite a dos empleadores firmar conjuntamente un contrato de aprendizaje para el ejercicio de actividades de temporada (Código de trabajo, artículo L. 622-5-1)

Contrato de profesionalización.

El contrato de profesionalización permite a los jóvenes de 16 a 25 años adquirir una cualificación y favorecer su inserción (Código de trabajo, artículo L 6325-1). Como en el contrato de aprendizaje, la ley permite a dos empleadores firmar conjuntamente un contrato de aprendizaje para el ejercicio de actividades de temporada (Código de trabajo, artículo L. 6325-4-1)

Otros contratos

Otros contratos de la política del empleo, como el contrato único de inserción (en sus dos modalidades: contrato iniciativa empleo en el sector mercantil y contrato de acompañamiento al empleo en el sector no mercantil) no están destinados prioritariamente por los jóvenes, sino más ampliamente a los desempleados con dificultades para encontrar un empleo.

La protección de los menores

Contratación.

Edad de admisión. No se puede contratar a jóvenes ni admitirlos en un centro de trabajo o empresa antes de que hayan sido liberados de las obligaciones escolares, es decir hasta los 16 años. Esta prohibición no se aplica a:

- los establecimientos familiares: en estos, los empleados son miembros de la familia bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor cuando estos establecimientos ejercen su actividad en la vía pública. Sin embargo, el empleo de estos jóvenes se limita a las actividades ocasionales de corta duración, que no pueden considerarse

como perjudiciales o peligrosas. Estas actividades son definidas por decreto (Código de trabajo, artículo L.4.135-5);

- los jóvenes durante las vacaciones escolares;
- a los alumnos que cursan una formación en alternancia o una enseñanza profesional durante los dos últimos años de su escolaridad obligatoria, cuando realizan prácticas de iniciación, de aplicación o periodos de formación en medio profesional (Código de trabajo, artículo L.4.153-1);
- a los alumnos de la enseñanza general cuando hacen visitas de información organizadas por sus profesores o, durante los dos últimos años de su escolaridad obligatoria, cuando realizan periodos de observación o secuencias de observación (Código de trabajo, artículo L.4.153-1);
- a los menores que trabajan en espectáculos, profesiones ambulantes o modelos: los que tienen menos de 16 años no pueden, sin autorización individual previa del prefecto, ser contratados o actuar en una empresa de espectáculos, sedentaria o ambulante, en una empresa de cine, radio o televisión o grabaciones sonoras o ejercer una actividad como modelo (Código de trabajo, artículo L.7.124-1)

El empleo de un niño no escolarizado que ejerza como modelo y la selección previa para el ejercicio de esta actividad, solo puede autorizarse dos días por semana. Durante los periodos escolares, esta actividad solo se autoriza durante los días de descanso semanal que no caigan en domingo (Código de trabajo, artículo L.7.124-7 y L.7.124-8)

Prohibición de contratar

Está prohibido contratar a menores en locales donde se sirven bebidas, con excepción del cónyuge o parientes del gerente hasta el cuarto grado (Artículo L. 4.153-6).

Sin embargo el menor de más de 16 años puede ser empleado en estos locales en el marco del contrato de aprendizaje o del contrato de profesionalización, o realizar prácticas siempre y cuando el responsable del local haya obtenido la autorización del prefecto (Código de trabajo, artículo L.4.153-8);

Los artículos D. 4153-15 y D.4153-6 del Código de Trabajo regulan las prohibiciones de trabajar en centros cuyas actividades son contrarias a las leyes penales o pueden atentar contra la moralidad el menor.

El Código de trabajo en sus artículos L.4.153-8, L.4.153-9 y D.4153-21 prohíbe a los que no hayan cumplido los 18 años ciertas actividades peligrosas.

Diferentes disposiciones del código de trabajo establecen medidas de control médico reforzado para los jóvenes ((Código de trabajo, artículo R.4.264-19; R.4.264-10).

Vacaciones escolares

Al joven que durante las vacaciones escolares efectúa un verdadero trabajo en la empresa no se le considera en prácticas sino como a un verdadero trabajador.

El menor de 14 o más años, puede realizar trabajos adaptados a su edad durante las vacaciones escolares. Solo se autoriza durante los periodos de vacaciones escolares de 14 días laborables, como mínimo (Código de trabajo artículo D.4.153-2). Es necesaria la autorización del inspector de trabajo.

Remuneración

La remuneración del joven debe ser, como mínimo, igual al SMI o al mínimo establecido por convenio, con las reducciones legales previstas para los que tienen menos de 18 años. Estas reducciones son:

- Del 20%, antes de los 17 años;
- Del 10% entre 17 y 18 años.

Estas reducciones no se aplican a los jóvenes trabajadores que justifican 6 meses de práctica profesional en el sector profesional correspondiente (Código de trabajo, artículo D.3.231-3).

Duración del trabajo

Duración máxima. La duración máxima del trabajo del menor es de 8 horas/día y 35 horas/semana.

De forma excepcional, el inspector de trabajo puede conceder excepciones con el límite de cinco horas/semana, pero, en todo caso, la duración del trabajo no puede exceder la duración diaria o semanal de los trabajadores adultos de la empresa. (Código de trabajo, artículo L.3.162-1)

Trabajo de noche.

Los jóvenes de menos de 18 años no pueden trabajar entre las 22 horas y las 6 horas (Código de trabajo, artículo L.3.163-1). De forma excepcional se pueden conceder excepciones:

- por el inspector de trabajo para los establecimientos comerciales y de espectáculo;
- en los sectores para los que las características particulares de la actividad justifican una excepción (panadería-pastelería, hostelería-restauración; carreras hípicas) (Código de trabajo, artículo R.3.163-1 a R.3.163-4)

Para los jóvenes de menos de 16 años el trabajo está prohibido entre las 20 horas y las 6 horas (Código de trabajo, artículo L.3.163-1; L.3.163-2)

Descanso

El descanso diario del joven de menos de 18 años debe ser, como mínimo, de 12 horas consecutivas y de 14 consecutivas para los que tienen menos de 16 años (Código de trabajo, artículo L.3.164-1)

El joven trabajador de menos de 18 años tiene derecho a dos días de descanso consecutivos (Código de trabajo, artículo L.3.164-2).

Si la empresa es beneficiaria de una excepción de descanso dominical, el joven de menos de 18 años puede trabajar el domingo, como los otros trabajadores. Sin embargo el aprendiz de menos de 18 años, salvo excepciones para ciertos sectores con características muy particulares, no puede trabajar los domingos.

Vacaciones y días festivos.

Sea cual sea la antigüedad en la empresa, los trabajadores de menos de 21 años tienen derecho a 30 días laborables de vacaciones anuales.

Como principio general, los trabajadores de menos de 18 años no pueden trabajar los días que la legislación establece como festivos. No obstante, un convenio o acuerdo colectivo de sector, de empresa o de centro de trabajo puede definir las condiciones requeridas para derogar esta prohibición en sectores que las características particulares de su actividad lo justifican (Código de trabajo, artículo L.3.164-8; artículo R.3.164-2)

En este caso, se le aplican al menor las disposiciones del derecho común.

Salud y seguridad laborales

Sólo se puede autorizar el trabajo de menores para trabajos cuya ejecución no implique, en razón de su edad, una fatiga anormal, ya sea por la naturaleza de las tareas encomendadas o de las condiciones en que deban ser realizadas (Código de trabajo, artículo D.4.152-4).

El código de trabajo establece la relación de trabajos peligrosos, que exceden las fuerzas o que son peligrosos para la moral que están prohibidos para los jóvenes de menos de 18 años, así como las condiciones en las pueden ser contratados para trabajos peligrosos e insalubres (Código de trabajo, artículo L.4.153-8; D.4.153-21 a D.4.153-49)