

La rupture du contrat de travail pour faute grave d'un mineur non émancipé

Caroline Benmerabet

Étudiante, Université Jean Moulin Lyon 3, M2 Droit de la famille

Dans cette espèce, il est question du licenciement pour faute grave d'un mineur non émancipé, dont le contrat de travail a été conclu sans autorisation parentale. À la suite d'une décision du conseil de prud'hommes, la cour d'appel de Lyon a eu à se prononcer, le 14 novembre 2018, sur les différentes problématiques qui se posent dans un tel cas de figure.

I/ Sur la conclusion du contrat de travail d'un mineur sans autorisation parentale

La loi est claire à ce sujet, une société ne peut valablement conclure un contrat de travail avec un mineur non émancipé, et ce conformément à l'article 1124 ancien du Code civil en vigueur au moment des faits (disposition aujourd'hui présente à l'article 1146 nouveau).

En l'espèce, une jeune fille âgée de 17 ans et trois mois avait été engagée par une société de restauration rapide, alors même qu'aucune autorisation parentale n'avait été donnée. Ce contrat de travail a donc été contracté en violation de la législation en vigueur sur la validité des contrats. Ces règles n'ont d'autre but que d'assurer l'efficacité du consentement et de certaines personnes dont les facultés seraient altérées. Or, en droit français, les mineurs sont au nombre des personnes considérées comme vulnérables. C'est pourquoi, la cour d'appel a considéré que la conclusion de ce contrat avec un mineur, sans autorisation parentale, a forcément causé un préjudice à la salariée « en ce qu'elle lui a fait perdre le bénéfice des effets protecteurs de la loi à l'égard des mineurs ».

La décision de la cour d'appel, confirmant à ce titre celle du conseil de prud'homme sur le montant des dommages et intérêts alloués, est donc justifiée à deux égards. D'une part, concernant les effets protecteurs de la loi à l'égard des mineurs, se trouvent notamment des limites quant au type de travail à effectuer, mais aussi des dispositions concernant le temps de travail, de pause, et de repos. D'autre part, un mineur non émancipé est, par définition, dénué de capacité juridique, d'où la nécessité pour les parents, tuteurs légaux du mineur, d'autoriser ce dernier à contracter. Cette condition est donc un autre moyen pour garantir sa protection en ce que ses parents, qui ont pour mission de s'assurer que son intérêt est bien préservé, doivent vérifier que le contrat en question est conforme au regard des modalités de travail du mineur.

II/ Sur les autres aspects à vérifier aux termes d'un contrat conclu avec un mineur non émancipé

En l'espèce, d'autres problématiques ont résulté de la conclusion de ce contrat de travail. En effet, s'est posée la question du recours au travail de nuit des mineurs, du non-respect des limites horaires maximales et du temps de pause obligatoire, du non-respect du temps partiel prévu au contrat et du travail dissimulé, et enfin, du bienfondé du licenciement pour faute grave.

La plupart de ces points n'ont pas été retenus car ils ne reposaient que sur des attestations, et donc ne constituaient pas, pour la cour, des éléments suffisants pour être démontrés.

Par conséquent, malgré un contrat qui, à l'origine, ne devrait pas être valable, et s'étant déroulé de façon douteuse, la salariée n'a obtenu que très partiellement gain de cause, comme le souligne la cour d'appel elle-même.

Arrêt commenté :

CA Lyon, Ch. soc. A, 14 novembre 2018, n° 16/05438