

## Le Droit du Travail des mineurs

Rien n'empêche un mineur de travailler, mais l'accord des parents est nécessaire. Selon leur âge, des règles spécifiques vont s'appliquer :

• **Particularités de l'emploi des jeunes de moins de 18 ans**

Dispositions	Principes applicables	Dérogations admises
Age minimum d'admission au travail.	16 ans (Code du travail article L.4153-1).	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 14/16 ans pour effectuer des travaux légers pendant une partie des vacances scolaires (C. travail Article L.4153-3 et D.4153-1 et suivants).</li> <li>— Pas d'âge minimum pour les enfants engagés dans les entreprises de spectacle et de mannequinat, sous réserve d'une autorisation individuelle préalable et du respect d'une procédure stricte (C. travail article L.7124-1 et s.).</li> </ul>
Formalités d'embauche spécifiques pour le jeune de moins de 16 ans.	Pour les apprentis et adolescents de moins de 16 ans, autorisation expresse du représentant légal (parent ou tuteur) et autorisation de l'inspection du travail à demander 15 jours avant l'embauche.	
Durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 8 heures par jour et 35 heures par semaine, temps de formation compris (C. travail art. L.3162-1 et L.6222-24).</li> <li>— 7 heures par jour et 35 heures par semaine pour les mineurs de 14 à moins de 16 ans (C. travail art. Article D4153-3).</li> </ul>	Hors mineur de moins de 16 ans, possibilité d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise (C. travail art. L.3162-1).
Repos minimum hebdomadaire et quotidien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Repos hebdomadaire minimum : 2 jours consécutifs dont le dimanche (C. travail art. L.3164-2).</li> <li>— Repos quotidien minimum : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 ans et plus (C. travail art. L.3164-1) et 14 heures pour les moins de 16 ans (C. travail art.L3164-1);</li> <li>• 30 minutes de pause par jour lorsque le temps de travail est supérieur à 4h30 (C. travail art.L.3162-3).</li> </ul> </li> </ul>	Repos hebdomadaire abaisse à 36 heures consécutives pour les jeunes de 16 ans au moins : <ul style="list-style-type: none"> <li>• lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient;</li> <li>• et si un accord collectif ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat précise les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.</li> </ul>
Organisation du temps de travail applicable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Application du rythme de travail de l'entreprise sous réserve des modalités spécifiques liées au statut de l'apprenti.</li> <li>— Non soumis à la modulation du temps de travail, en raison du dépassement régulier de la Limite hebdomadaire de 35 heures.</li> </ul>	

Dispositions	Principes applicables	Déroga tions admises
Travail de nuit.	<u>Interdiction du travail de nuit :</u> entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 18 ans salariés ou stagiaires (C. travail, art. L.3163-1 et L.3163-2).	— Possibilité de travailler de nuit dans certains secteurs d'activités dont la liste est fixée par décret et sur dérogation de l'inspecteur du travail (déroga tion d'un an renouvelable) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• à partir de 4 heures pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans dans le secteur de la boulangerie ou de la pâtisserie (C. travail, art.R.3163-3) ;</li> <li>• de 22 heures à 24 heures dans les secteurs des courses hippiques et du spectacle (C. travail, art.R.3163-4) ;</li> <li>• de 22 heures à 23h30 dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration (C. travail, art.R.3163-2).</li> </ul> — Possibilité, en cas de travaux Passagers et d'indisponibilité de travailleurs adultes, de travailler de nuit lorsqu'il s'agit de prévenir en cas d'extrême urgence des accidents ou d'en réparer les conséquences (C. travail, art.L.3163-3).
Travail le dimanche.	<u>Interdiction de travailler le dimanche</u> (C. travail, art.L.3132-3).	Déroga tion possible pour les apprentis de moins de 18 ans dans les secteurs d'activité pour lesquels des caractéristiques particulières liées à l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret (C. travail, art.R.3164-1).
Rémunération.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect du SMIC pour les jeunes de moins de 18 ans et ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.</li> <li>— Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle la rémunération minimale est de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% du SMIC pour les moins de 17 ans</li> <li>• 90% du SMIC pour les jeunes qui ont entre 17 et 18 ans (C. travail, art.D.3231-3).</li> </ul> </li> </ul>	Règles particulières pour les contrats d'apprentissage et certains contrats en alternance ou d'insertion.
Jours fériés.	<u>Interdiction de travailler les jours fériés</u> pour les jeunes de moins de 18 ans (C. travail, art.L.3164-6).	— Déroga tion possible pour les Travailleurs et apprentis de moins de 18 ans dans les secteurs d'activité pour lesquels des caractéristiques particulières liées à l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret (C. travail, art.L.3164-8 et R.3164-2) <ul style="list-style-type: none"> <li>— Déroga tion subordonnée à la conclusion d'un accord collectif (C. travail, art.L.3164-8).</li> </ul>

Dispositions	Principes applicables	Dérogations admises
Congés payés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Les jeunes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise (C. travail, art.L.3164-9).</li> <li>— Les jeunes mères de famille de moins de 21 ans ont droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires (C. travail, art.L.3141-9).</li> </ul>	
Formation professionnelle.	<p>Un congé spécial de formation peut être accordé aux jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ayant moins de 25 ans ;</li> <li>• justifiant d'au moins 3 mois de présence dans l'entreprise ;</li> <li>• non titulaires d'un diplôme professionnel et non liés par un contrat prévoyant une formation professionnelle tel que contrat d'apprentissage, et contrats en alternance (C. travail, art.L.6322-59).</li> </ul>	
Hygiène et sécurité.	<p>Limitation des charges que peuvent porter les jeunes travailleurs de moins de 18 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jeunes hommes de 16 ou 17 ans : 20kg ;</li> <li>• jeunes femmes de 16 ou 17 ans : 10 kg (C. travail, art.D.4153-39).</li> </ul>	<p>Possible pour les jeunes de moins de 18 ans mais pas plus de 6 heures par jour et par poste de 2 heures au plus séparés par des intervalles d'une heure au moins (C. travail, art.D.4153-19).</p>

• **Calendrier des formalités à respecter pour l'embauche d'un jeune (jusqu'à 26 ans)**

Avant l'entrée dans l'entreprise			
Formalités à accomplir dans tous les cas	Autres formalités requises dans certains cas	Organismes à contacter	Délais
<b>La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) qui remplace la déclaration unique d'embauche (DUE).</b>		URSSAF dont dépend l'établissement qui transmet aux organismes compétents.	<p>Au plus tôt : 8 jours avant l'embauche.</p> <p>Au plus tard : le 1er jour de l'exécution du contrat de travail.</p>

Après l'entrée dans l'entreprise				
Formalités à accomplir dans tous les cas	Autres formalités requises dans certains cas	Organismes à contacter	Délais	Observations
Vérification des renseignements, titres et justificatifs requis à l'embauche.				<p>Formalité non obligatoire, mais conseillée.</p> <p>L'autorisation du mineur par père, mère ou tuteur requise en principe, est en pratique considérée comme donnée tacitement.</p>

Après l'entrée dans l'entreprise				
Formalités à accomplir dans tous les cas	Autres formalités requises dans certains cas	Organismes à contacter	Délais	Observations
<b>Remise au jeune salarié :</b> — d'une notice d'information sur les textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (C. travail, art. L. 2262-5); — du règlement intérieur — du règlement de sécurité, s'il y a lieu.			Le jour même.	La formalité sur l'information des salariés sur les textes conventionnels applicables est obligatoire. En cas d'accord de branche, voir les conditions d'information définies par celui-ci.
<b>Inscription</b> au registre du personnel (C. travail art. L. 1221-13).				Ne concerne pas les employés de maison.
	<b>Envoi</b> du certificat d'embauche d'un chômeur.	Pôle emploi.	Dans les 8 jours.	Le document pour établissement du certificat a été fourni par pôle emploi au chômeur qui doit le remettre à l'employeur.
<b>Avis</b> à la caisse de retraite complémentaire.		Caisse compétente.		
<b>Visite</b> médicale d'embauchage du jeune salarié (C.travail, art. R. 4624-10).		Centre de médecine du travail ou service médical du travail.	Avant la fin de la période d'essai, ou avant l'embauche s'il s'agit d'un jeune de moins de 18 ans.	L'avis favorable du médecin du travail sera nécessaire pour emplois sur machines dangereuses, travaux en hauteur dans le bâtiment des jeunes de moins de 18 ans ayant CAP correspondant. <i>(interdiction pour les autres jeunes de moins de 18 ans).</i>
	Si effectif de l'établissement $\geq$ 50 salariés : <b>mention</b> de l'embauchage sur le relevé mensuel des mouvements de personnel (C. travail, art. L. 1221-16).	DIRECCTE	8 premiers jours du mois suivant l'embauche.	