



## Travail des jeunes de moins de 18 ans

Embauche en contrat d'apprentissage, stages en entreprise, emplois saisonniers proposés à des jeunes scolaires ou étudiants durant des vacances etc... : jusqu'à 18 ans, des règles protectrices spécifiques s'appliquent lors d'embauche de mineur au sein de votre entreprise et **votre responsabilité d'employeur est engagée en cas de non-respect de celles-ci**. Le travail est autorisé à partir de 16 ans (âge de libération de l'obligation scolaire), parfois mêmes à 14 ans lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires.

Une **autorisation parentale** ou une **autorisation du représentant légal** est nécessaire par écrit.

### ■ Quelle durée du travail applicable aux jeunes de moins de 18 ans ?

Règles / âge du jeune	Moins de 18 ans	Moins de 16 ans	Moins de 15 ans
Durées maximales quotidiennes et hebdomadaires	8 heures par jour 35 heures par semaine *	7 heures par jour 35 heures par semaine	7 heures par jour 32 heures par semaine
Heures supplémentaires	Interdiction *		
Les temps de pauses	Au moins 30 minutes de pause toutes les 4 heures et demi de travail maximum		
Le repos quotidien	Au moins 12 heures consécutives	Au moins 14 heures consécutives	
Le repos hebdomadaire	Au moins 2 jours consécutifs dont le dimanche **		
Le travail des jours fériés et dimanche	Interdiction (sauf dérogations ***)		
Le travail de nuit	Interdit entre 22 heures et 6 heures	Interdit entre 20 heures et 6 heures	

### DEROGATIONS

\* **Heures supplémentaires** : (hors mineur de moins de 16 ans) des dérogations à titre exceptionnel peuvent être accordées par l'Inspection du travail pour 5 heures de plus au maximum par semaine.

\*\* **Une dérogation est possible au repos de 2 jours consécutifs**, lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent déroger à cette obligation pour les jeunes **de plus de 16 ans**. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos. En aucun cas, la durée du travail de ces jeunes ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés.

\*\*\* **Travail le dimanche pour les mineurs non apprentis** : le travail du dimanche pour les mineurs autres que apprentis, est permis à partir du moment où l'entreprise dispose d'une dérogation au repos dominicale pour l'ensemble de ses salariés. Attention en cas de dérogation, pas de remise en cause de l'obligation des 2j consécutifs.

**Travail les jours fériés et travail le dimanche pour les apprentis**, autorisés dans les secteurs suivants (secteur du commerce) : Hôtellerie, restauration, traiteurs et organisations de réception, cafés-tabacs et débits de boissons, boulangerie et pâtisserie, poissonnerie, charcuterie et boucherie, fromagerie-crèmerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, spectacles et activités liés à la vente directe de denrées alimentaires.

### ■ Quelle rémunération ?

La rémunération des jeunes doit être au minimum au smic, avec une possibilité d'abattement de 20% pour les moins de 17 ans et de 10 % pour les moins de 18 ans.  La déduction est non applicable pour les jeunes ayant six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

■ **Pour vous accompagner sur les travaux dangereux** : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>.

## ■ Jeunes de 14 à 16 ans, des conditions spécifiques ?

La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire 16 ans. Toutefois, sous réserve de la **déclaration préalable auprès de l'inspecteur du travail**, le travail des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires est possible :

- pour **des travaux légers\*** qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement ;
- pendant les **périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours** calendaires et à la condition que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure ⚠ à **la moitié de la durée totale des dites vacances**.

\***Ex** : Dans les exploitations agricoles, ces mineurs ne peuvent être employés à des travaux exécutés dans une ambiance ou un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée ou astreignent à un rendement, ni même réaliser des travaux d'entretien, de réparation, de manipulation de produits dangereux, ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles. Ils ne peuvent pas non plus être employés dans des lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux (**art. R.715-2 C.rural**).

⚠ **15 jours avant l'embauche**, l'employeur doit demander **l'autorisation à l'inspecteur du travail** qui dispose de **8 jours** pour notifier son désaccord. Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise. La demande indique : nom, prénoms, âge et domicile de l'adolescent, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. Elle est accompagnée de l'accord écrit du **représentant légal** du jeune. L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le jeune est occupé dans des conditions non conformes à celles prises en compte dans la demande, et plus généralement lorsqu'il s'agit de conditions contraires à la réglementation du travail.

## ■ Quelles règles pour le travail de nuit des jeunes mineurs ?

Est totalement interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans (garçons ou filles), il peut être dérogé aux interdictions précédentes, lorsqu'il s'agit de prévenir en cas d'extrême urgence des accidents ou d'en réparer les conséquences. Une telle dérogation s'applique en situation de travaux passagers et d'indisponibilité de travailleurs adultes. Dans les trois semaines qui suivent l'incident, une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée.

### ⚠ **DEROGATIONS :**

A titre exceptionnel, des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle.

Une dérogation peut également être accordée dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Ces secteurs, dont la liste est donnée par l'article R. 3163-1 du Code du travail, sont les suivants :

- **la pâtisserie, la boulangerie** ; dans ce secteur (et dans celui de la pâtisserie visé ci-dessous), le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain (ou de la pâtisserie). Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain (ou de pâtisseries) ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation ;
- **la restauration** ; dans ce secteur (et dans celui de l'hôtellerie visé ci-dessous), le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 h 30 ;
- **l'hôtellerie ; les spectacles** ;
- **les courses hippiques**, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course. Dans ce secteur (comme dans celui du spectacle visé ci-dessus), le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à 24 heures. En outre, dans le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dans les secteurs dont la liste est donnée ci-dessus, la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une **durée maximale d'une année**, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité. **A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.** En outre, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent définir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.