



Commission Paritaire Interprofessionnelle
des Entreprises du Lot

L'emploi des mineurs



	16-17 ans	14-15 ans
Embauche	<p>1) <u>Accord écrit des représentants légaux du jeune</u> (des deux parents)</p> <p>2) <u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail :</p> <p>Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.</p>	<p>1) <u>Accord écrit des représentants légaux du jeune</u> (des deux parents)¹</p> <p>2) <u>Une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire</u> sauf dans le secteur agricole²:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander une autorisation de recruter le jeune à <u>l'inspecteur du travail</u> ; - Cette demande écrite de l'employeur indique la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. Elle est aussi accompagnée de l'accord écrit des deux parents du jeune ; - L'inspecteur du travail a 8 jours pour informer l'employeur de son désaccord. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, l'autorisation de recruter est réputée acquise³. <p>3) <u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail :</p> <p>Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.</p>

¹ Cette autorisation n'étant pas un acte courant de l'exercice de l'autorité parentale, l'accord écrit des deux parents est expressément requis. Si les parents ne parviennent pas à s'entendre, celui d'entre eux qui souhaite permettre à son enfant de travailler doit obtenir l'autorisation préalable du juge des tutelles ; un [formulaire](#) est à disposition des personnes concernées, accompagné de [sa notice explicative](#). Pour plus d'informations voir la fiche du ministère du travail intitulée "[Job d'été : formalités et obligations](#)".

² Dans le secteur agricole, une déclaration à [l'inspecteur du travail](#) suffit pour déclarer le travail des jeunes de 14 et 15 ans. Cette déclaration indique le nombre de jeunes concernés, leur nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués (article [R715-2](#) du code rural et de la pêche maritime).

³ L'autorisation de l'inspecteur du travail peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le mineur est employé soit dans des conditions non conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du code du travail (articles [D4153-1](#) à [D4153-7](#) du code du travail).

	16-17 ans	14-15 ans
CDD	<p>La signature d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas de recours énumérés par la loi c'est-à-dire si motif de recours autorisé par la loi: remplacement (par exemple d'un salarié absent), accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois à caractère saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi [CDD d'insertion (CDDI), Contrat unique d'insertion dit "CUI"], contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CDD à objet défini, CDD senior, Contrat vendanges, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, mission effectuée à l'étranger (articles L 1242-2 à L 1242- 4 du code du travail).</p> <p>Quel que soit son motif, le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L 1242-1 du code du travail).</p>	
	<p>Le CDD est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - écrit ; - transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche ; - signé par l'employeur, le salarié mineur et le représentant légal du jeune. 	

	16-17 ans	14-15 ans
Durée du travail	<p><u>Durées maximales de travail du jeune</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 heures par semaine ; - 8 heures par jour. <p style="text-align: center;"><u>Sauf dérogations suivantes :</u></p> <p>*Si l'organisation collective de travail le justifie <u>dérogation de droit pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, d'espaces paysagers</u> ⁴ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 heures par semaine ; - 10 heures par jour. <p>*Pour autres activités et à titre exceptionnel si dérogation accordée par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans la limite de 5 heures par semaine ⁵ 	<p><u>Durées maximales de travail du jeune</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 heures par semaine sauf pour jeune de 14 ans dans le secteur agricole = 32 heures par semaine ; - 7 heures par jour ; - Uniquement pendant les vacances scolaires d'au moins 14 <u>jours ouvrables</u> ou non et à condition de ne pas travailler plus de la moitié des vacances scolaires ⁶. Dans le secteur agricole : pour les vacances scolaires d'au moins 7 jours ouvrables ou non et à condition de ne pas travailler plus de la moitié desdites vacances.

⁴ Pour contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :
1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, dans la limite de 5 heures par semaine (soit au total 40 heures par semaine) ;
2° A la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour (soit au total 10 heures par jour).

Ces dérogations sont applicables au seul titre :

- des activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- des activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° ci-dessus :

- a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées ;
- b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent (articles [L3162-1](#) et [R3162-1](#) du code du travail).

⁵ La durée du travail des intéressés ne peut alors en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (article [L3162-1](#) du code du travail et article [L715-1](#) du code rural et de la pêche maritime).

⁶ Par exemple, si le jeune de 14 /15 ans dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

	16-17 ans	14-15 ans
Repos hebdomadaire	<u>Repos dans la semaine</u>	<u>Repos dans la semaine</u>
	<p>Au moins 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche dans l'intérêt des salariés</p> <p>(travail le dimanche interdit sauf dérogation de droit pour apprentis mineurs dans secteurs d'activités visés à l'article R3164-1 du code du travail mais l'apprenti doit toujours avoir au moins 2 jours de repos consécutif dans la semaine) ⁷</p> <p><u>Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire :</u></p> <p style="text-align: center;">Au moins 36h00 de repos consécutif si un accord collectif le prévoit</p> <p>(une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu) ⁸.</p> <p>A défaut d'accord, la loi prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail mais à ce jour inapplicable car décret non paru.</p>	<p>Au moins 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche ⁹</p>

⁷ Pour les apprentis de moins de 18 ans le travail le dimanche est possible dans les secteurs d'activités suivants : l'hôtellerie ; la restauration ; les traiteurs et organisateurs de réception ; les cafés, tabacs et débits de boisson ; la boulangerie ; la pâtisserie ; la boucherie ; la charcuterie ; la fromagerie-crèmerie ; la poissonnerie ; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail (articles [L3164-5](#) et [R3164-1](#) du code du travail). **En cas de travail le dimanche dans ces secteurs d'activités, l'apprenti mineur doit toujours avoir au moins 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.**

⁸ Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives ([article L3164-2 du code du travail](#)).

⁹ Pour les mineurs de 14 à 16 ans qui travaillent pendant leurs vacances scolaires interdiction de les faire travailler le dimanche car aucune dérogation pour ces jeunes non-libérés de l'obligation scolaire ([article L3132-3 du code du travail](#)).

	16-17 ans	14-15 ans
Repos quotidien	<p><u>Repos entre 2 jours de travail pour le salarié mineur de 16-17 ans</u></p> <p>12 heures consécutives</p>	<p><u>Repos entre 2 jours de travail pour le salarié mineur de 14-15 ans</u></p> <p>14 heures consécutives</p>
Pause dans la journée	<p><u>Pause pour le salarié mineur</u></p> <p>Au moins 30 minutes de pause consécutives après 4h30 de travail.</p>	

	Travail de nuit interdit pour le jeune de 16-17 ans	Travail de nuit interdit pour le jeune de 14-15 ans
Travail de nuit interdit aux mineurs	<p style="text-align: center;"><u>Travail de nuit d'un jeune de 16 à moins de 18 ans</u></p> <p style="text-align: center;">Interdit entre 22h00 et 6h00</p> <p style="text-align: center;"><u>Sauf dérogations suivantes:</u></p> <p><u>*Dérogation possible en cas d'extrême urgence si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles</u> pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Dans les 3 semaines qui suivent l'incident, une période équivalente de repos compensateur doit être accordée au jeune.</p> <p><u>*Dérogation possible de l'inspecteur du travail dans les secteurs suivants:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hôtellerie, restauration : travail de nuit peut être autorisé de 22h00 à 23h30 ; - Boulangerie-Pâtisserie : travail de nuit peut être autorisé à partir de 4 heures du matin¹⁰ ; - Spectacles : le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à minuit ; - Courses hippiques : le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à minuit. Cette dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum. 	<p style="text-align: center;"><u>Travail de nuit d'un jeune de moins de 16 ans</u></p> <p style="text-align: center;">Interdit entre 20h00 et 6h00</p> <p><u>Dérogation possible de l'inspecteur du travail dans les entreprises de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.</u></p> <p>Mais travail de nuit reste strictement interdit entre minuit et 4 heures du matin (car la dérogation ne peut pas être accordée pour faire travailler un jeune de moins de 16 ans entre minuit et 4 heures du matin).</p>


¹⁰ Dans la Boulangerie-Pâtisserie, 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.

Jours fériés	16-17 ans	14-15 ans
	<p><u>Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi.</u></p> <p><u>Sauf dans les cas suivants :</u></p> <p>*<u>Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine,</u> les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve qu'ils bénéficient du repos minimal de 2 jours consécutifs par semaine, pouvant être ramené à 36 heures par accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire.</p> <p>*<u>Dérogation possible dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient</u> c'est-à-dire dans les secteurs suivants : l'hôtellerie ; la restauration ; les traiteurs et organisateurs de réception ; les cafés, tabacs et débits de boisson ; la boulangerie ; la pâtisserie ; la boucherie ; la charcuterie ; la fromagerie-crèmerie ; la poissonnerie ; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail ainsi que les spectacles (article R3164-2 du code du travail).</p> <p>Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit définir les modalités selon lesquelles cette dérogation peut être mise en œuvre. Les jeunes concernés par ces dérogations doivent bénéficier des dispositions relatives au repos hebdomadaire fixées aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 du code du travail.</p>	

	Entre 17 et 18 ans	Avant 17 ans
Salaire	<p style="text-align: center;"><u>Salaire minimum du salarié mineur¹¹</u></p> <p>Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit au moins <u>la loi</u> qui prévoit un SMIC minoré (avec un abattement de 10%) = Au moins 90 % du "SMIC" - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour le salarié c'est-à-dire si supérieur à 90% du SMIC. <p>Pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 100% du SMIC - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour salarié c'est-à-dire si supérieur à 100% du SMIC (donc si > SMIC). 	<p style="text-align: center;"><u>Salaire minimum du salarié mineur¹²</u></p> <p>Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit au moins <u>la loi</u> qui prévoit un SMIC minoré (avec un abattement de 20%) = Au moins 80 % du "SMIC" - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour le salarié c'est-à-dire si supérieur à 80% du SMIC. <p>Pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 100% du SMIC - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour salarié c'est-à-dire si supérieur à 100% du SMIC (donc si > au SMIC).

¹¹ Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et à 10 % entre 17 et 18 ans. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent (article [D3231-3](#) du code du travail).

¹² Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et à 10 % entre 17 et 18 ans. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent (article [D3231-3](#) du code du travail).

	16-17 ans	14-15 ans
À la fin du contrat	<p> Le jeune en CDD pendant ses vacances scolaires n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat appelée <u>indemnité de précarité ou prime de précarité</u>.</p>	

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Jeune de 15-16-17 ans

Jeune de 14-15 ans qui travaille pendant ces vacances scolaire

La protection de la santé des jeunes travailleurs

La loi interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans (des mineurs) à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Ces travaux interdits aux mineurs sont listés dans les articles D4153-15 à D4153-37 du code du travail .

Par dérogation, certains de ces travaux interdits dits alors « réglementés » peuvent être exercés par les jeunes en formation professionnelle âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans¹³ (comme les jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation) après déclaration auprès de l'inspection du travail et si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques ;
- Avoir, après cette évaluation des risques, mis en œuvre les actions de prévention ;
- Avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité, et lui avoir dispensé la formation à la sécurité ;
- Assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente ;
- Et avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude.

L'inspecteur du travail peut procéder à un contrôle et prendre une décision de retrait du jeune de son affectation s'il constate que le jeune est en danger.

Que des travaux légers pour le jeune de 14-15 ans qui travaille pendant ces vacances scolaires.

Car le mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement (article D4153-4 du code du travail).

Lorsque l'employeur demande à l'inspecteur du travail l'autorisation d'embaucher le jeune pendant ses vacances scolaires, il indique dans cette demande la nature et les conditions de travail envisagées (article D4153-5 du code du travail).

Dans le secteur agricole, la déclaration que l'employeur adresse à l'inspecteur du travail pour déclarer le travail des jeunes de 14 et 15 ans doit indiquer la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués (article R715-2 du code rural et de la pêche maritime).

Travaux interdits aux mineurs

¹³ jeunes en apprentissage, en contrat de professionnalisation, en CAP bac professionnel ou technologique, brevet de technicien ou en établissement ou service d'aide par le travail

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

16-17 ans

14-15 ans

Médecine du travail

[Visite médicale à la demande de l'employeur ou du salarié](#) à tout moment

Le salarié peut à sa demande bénéficier à tout moment d'un examen par le médecin du travail. Cette demande ne peut motiver aucune sanction.
[\(article R4624-34 du code du travail\).](#)