|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Mineur âgé de 14 ans et de 16 ans** | **Mineur âgé de 16 ans et plus** |
| **Période d’embauche** | Uniquement **pendant les vacances scolaires** | Aucune exigence de vacances scolaires |
| **Durée de l’embauche** | La durée des vacances scolaires doit être **d’au moins 14 jours**. Les mineurs doivent bénéficier d’un repos effectif continu au moins égal à la moitié de la durée totale des vacances | Aucune durée maximale d’embauche (CDI possible) |
| **Formalités à réaliser avant l’embauche** | 1. Si mineur non émancipé, obtention de l’autorisation parentale  2. **Uniquement pour les mineurs de moins de 16 ans** : **demande préalable à l’inspection du travail au moins 15 jours avant la date prévue** d’embauche du mineur  3. Réalisation de la DPAE 8 jours avant l’embauche  4. Le mineur doit se soumettre obligatoirement **avant l’embauche,** à une visite d’information et de prévention au sein du service de santé au travail  5. Former le mineur à la sécurité et lui remettre les équipements de protection  6. Inscrire le mineur sur le registre du personnel  7. **Remise du contrat de travail** (avec co-signature des représentants légaux) **avant** sa date d’entée | |
| **Tâches pouvant être confiées au mineur** | **Les missions doivent être adaptées à l’âge du mineur.**  Certains travaux sont interdits (voir ci-après) | |
| **Travaux interdits** | Il est interdit d’attribuer des tâches à un mineur, lesquelles comprennent :  • un risque **d’effondrement, d’ensevelissement, d’électrocution** ou un travail dans un **milieu confiné**  • du contact **avec du verre ou du métal en fusion, des animaux féroces ou venimeux**  • **des agents chimiques dangereux, une exposition à des températures extrêmes, des vibrations mécaniques, des appareils à pression ou des rayonnements ionisants**  • des activités qui portent atteinte **aux bonnes mœurs ou qui seraient de nature à blesser sa moralité**  • **des travaux temporaires en hauteur** lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n’est pas assurée par des mesures de protection collective (plan de travail avec garde-corps ou main courante, échafaudage, etc.)  • **des actes ou à des représentations à caractère pornographique ou violent**  • interdiction d’emploi ou **d’affectation au service d’un bar** (sauf dérogation spécifique)  La liste exhaustive des travaux interdits et réglementés est consultable ici : [Jeune de 15 à moins de 18 ans en entreprise : travaux interdits et travaux réglementés | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344) | |
| **Durée quotidienne maximale de travail** | **7 h / jour** | **8 h / jour** |
| **Heures supplémentaires** | **Interdiction de réaliser des heures supplémentaires** | **Maximum 5 heures supplémentaires par semaine** à condition d’avoir l’accord de l’inspection du travail et l'avis conforme du médecin du travail |
| **Dimanche** | Le salarié mineur **ne peut pas travailler le dimanche.**  **Dérogation pour le secteur du spectacle (soit par accord soit par inspection du travail)** | **Ne peut pas travailler le dimanche.**  *Dérogations :*  • Dérogation pour le secteur du spectacle (soit par accord soit par inspection du travail)  • Par accord d’entreprise ou convention collective lorsque les caractéristiques particulières de l’activité le justifient et sous réserve que le salarié mineur bénéficie d’une période de repos de 36 heures consécutives. |
| **Jours fériés** | **Aucune dérogation possible** | Il est interdit d’embaucher des mineurs les jours fériés sauf dérogation *(article R3164-1 code du travail) :*   * Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, * Dans le secteur du spectacle si une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d’entreprise définit les conditions de cette dérogation * **Des les secteurs d’activité suivants** : hôtellerie, restaurants, traiteurs, organisateurs de réception, cafés, tabacs et débits de boissons, boulangeries, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie, poissonnerie, fleuriste, entreprises 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. |
| **Avantages accordés** | Le mineur doit bénéficier **des mêmes avantages que les autres salariés** (ex : titre restaurants, remboursement frais de transport…).  Il cumule chaque mois des congés payés comme tout salarié ordinaire. | |
| **Couverture « frais de santé »** | Les mineurs bénéficient **de la couverture frais de santé**.  Toutefois, les mineurs peuvent, le cas échéant, faire valoir un cas de dispense d’affiliation s’ils répondent aux conditions requises. | |
| **Horaires, travail de nuit et extrême urgence** | Sauf dérogation, le mineur ne peut pas travailler entre **20h00 et 06h00.** | Sauf dérogation, le mineur ne peut pas travailler entre **22h00 et 06h00.** |
| **Dérogations au travail de nuit** | | |
| ***Dans les établissements commerciaux et du spectacle*** | **Aucune dérogation possible** | Dérogation possible uniquement sur autorisation de l’inspection du travail. Cette dérogation ne s’appliquera jamais sur la période de **00h00 à 04h00 du matin.** |
| ***Métiers du cinéma, de la radiophonie, spectacle, télévision, enregistrements sonores…*** | Dérogation pour les jeunes **de -16 ans demandée auprès de l’inspection du travail.**  Le travail de ces jeunes ne serait valable alors possible uniquement **jusqu’à 00h00.** |
| ***Secteurs spécifiques*** | **Aucune dérogation possible** | -**boulangerie et pâtisserie :** Le travail de nuit peut être autorisé au plus tôt à partir de 4 heures du matin pour permettre aux jeunes travailleurs 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 6h et 22h peuvent bénéficier de cette dérogation.  -**hôtellerie-restauration** : de 22 h à 23 h 30  -**courses hippiques** : jusqu’à 00h00  -**spectacles** : jusqu’à 00h00. |
| ***Travaux urgents*** | **Aucune dérogation possible** | En cas d'extrême urgence, un jeune peut travailler entre minuit et 4 heures du matin si les  **2 conditions suivantes** sont réunies :  • Aucun travailleur majeur n'est disponible  • Il s'agit de travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus  Une période équivalente de repos compensateur doit être accordée au jeune travailleur dans un délai de 3 semaines |
| **Temps de pause** | Le mineur ne peut pas travailler plus de 4 heures 30 sans interruption. Dès que le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30, **le mineur bénéficie d’un temps de pause d’au moins 30 minutes consécutives**. | |
| **Repos quotidien** | **14 heures consécutives** | **12 heures consécutives** |
| **Repos hebdomadaire** | Repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche | |
| **Rémunération** | **80% du SMIC** | • **Moins de 17 ans** : 80% du SMIC  • **Entre 17 et 18 ans** : 90% du SMIC  **100% du SMIC si le mineur a plus de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche.** |
| Attention à bien **comparer avec les dispositions de la convention collective** : 100% du SMC si le minimum conventionnel est plus favorable et en l’absence de dispositions conventionnelle relatives à la minoration de salaire pour les mineurs. | |
| **Paiement du salaire** | Le salaire du mineur non émancipé est payé à son représentant légal, sauf si celui-ci l’a autorisé à percevoir sa rémunération directement. Dans ce cas, l’autorisation doit être formulée par écrit.  Si le mineur est émancipé, alors le salaire devra être versé directement. | |
| **Prime de fin de contrat** | Aucune indemnité de fin de contrat n’est due lorsque le CDD est conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires (attention à bien avoir un certificat scolaire, copie de la carte de lycéen / étudiant…).  La prime de précarité est cependant due si :  • la période de contrat dépasse la durée des vacances scolaires  • si le mineur ne reprend pas ses études à la rentrée  En revanche, l’indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié lorsque ce dernier n’a pas bénéficié de l’ensemble de ses congés payés.  Au terme du contrat, les documents de sortie doivent être établis (certificat de travail, solde de tout compte, attestation France Travail…). | |

ATTENTION A BIEN VERIFIER VOS DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES