

## STAGIAIRES ET SALARIES MINEURS

Les personnes de **moins de 18 ans** non émancipées ne peuvent conclure de contrat de travail qu'avec l'autorisation de leur représentant légal. Dans certains cas, des démarches spécifiques doivent être effectuées auprès de l'inspection du travail. Ces formalités s'ajoutent à celles liées à une embauche habituelle.

**En principe, il est interdit de faire travailler des jeunes de moins de 16 ans**, sauf cas particuliers : contrat d'apprentissage à partir de 15 ans ; périodes d'observation ou stages des élèves ; travaux légers pendant les vacances scolaires ; entreprises de spectacles...

### QUEL AGE MINIMUM ?

#### [LE PRINCIPE : AU MOINS 16 ANS]

Les jeunes libérés de l'obligation scolaire (à partir de 16 ans) peuvent commencer à travailler quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, contrat temporaire). L'autorisation du représentant légal du mineur est requise.

Toutefois, dans certains secteurs il est possible de commencer à travailler avant 16 ans.

#### [TRAVAIL DES JEUNES DE 14 ET 15 ANS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES]

Avec l'accord de l'inspection du travail, un mineur âgé de 14 ou 15 ans peut travailler, uniquement pendant les vacances scolaires, dans les conditions suivantes :

- Les vacances scolaires doivent durer au moins 14 jours ;
- Le mineur doit bénéficier d'un repos effectif continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale des vacances.

*Par exemple, pour une période de vacances de 2 semaines, le mineur ne peut pas travailler plus d'une semaine.*

■ Il est affecté à des travaux légers sans risque pour sa sécurité (par exemple, travail en hauteur), sa santé (par exemple, vibrations mécaniques) ou son développement (par exemple, travaux l'exposant à des actes ou représentations pornographiques ou violents).



La **demande d'autorisation du travail** doit être adressée à l'inspecteur du travail **au moins 15 jours avant** la date prévue d'**embauche**, en précisant :

- les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
- la durée du contrat de travail ;
- la nature et les conditions de travail envisagées ;
- l'horaire de travail ;
- le montant de la rémunération ;
- l'accord écrit et signé du représentant légal du jeune.

L'inspecteur du travail a **8 jours francs** à compter de l'envoi de la demande **pour notifier son refus** motivé. **A défaut de réponse**, l'**autorisation** est réputée **accordée**. Cette autorisation peut être retirée à tout moment.

### [DEROGATION AVANT 14 ANS]

Les secteurs visés par le travail des mineurs de moins de 14 ans :

- Dans une entreprise de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision, ou d'enregistrements sonores ;
- En tant que mannequin ;
- Dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo.

Le représentant légal du mineur doit effectuer une demande d'**autorisation administrative** auprès de l'inspection du travail.

**REMARQUE** : Un mineur, quel que soit l'âge, peut être embauché au sein d'un établissement où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour la santé ou la sécurité du jeune.

## QUEL POSTE ?

Selon le Code du travail, certains **travaux sont interdits ou réglementés** pour les jeunes âgés de **15 ans à moins de 18 ans**, du fait des risques qu'ils présentent pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou parce qu'ils excèdent leurs forces (C. trav., art. L. 4153-8 ; cf annexe).

En outre, la loi pose des **conditions plus restrictives** pour pouvoir faire travailler les jeunes **de 14 à moins de 16 ans** pendant leurs **vacances scolaires** : 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 (C. trav., art. D. 4153-4).

## SUIVI MEDICAL ADAPTE

Le mineur doit bénéficier d'une **visite d'information et de prévention** préalablement à son affectation sur le poste.

Par exception à ce régime de suivi "adapté", tout jeune affecté aux travaux dits interdits bénéficie du suivi individuel "renforcé" de son état de santé.

## DUREE ET REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

### [DUREES HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIENNE]

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à un travail effectif excédant **8h par jour et 35h par semaine**.

En matière d'apprentissage, le temps de formation en CFA est inclus dans l'horaire de travail sauf exception (c. trav. art. L. 6222-24).

### [DEROGATIONS POSSIBLES]

Accordées par l'inspection du travail :

À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, **dans la limite de 5h par semaine**, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical du jeune. La durée du travail ne peut alors, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Selon le secteur d'activité :

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent travailler plus de 35h par semaine et plus de 8h par jour quand il s'agit d'activités réalisées sur les **chantiers de travaux publics, sur les chantiers de bâtiment ou d'activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers**. Il s'agit d'une dérogation de droit, ne nécessitant donc pas l'autorisation de l'inspection du travail, mais l'organisation collective du travail doit la justifier.

Le **travail effectif** de ces jeunes travailleurs **ne doit pas dépasser 40h** par semaine et **10h** par jour.

Le jeune doit bénéficier de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures.



Enfin, les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent obligatoirement lieu à un repos compensateur équivalent (pas de paiement).

### [TEMPS DE PAUSE]

Le jeune ne peut pas travailler de **manière ininterrompue plus de quatre heures et demie**. Au-delà de ce temps, il bénéficie d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives.

### [REPOS HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN]

Repos quotidien :

La durée minimale de repos quotidien des jeunes est de **12 heures consécutives** pour les mineurs de 16 à 18 ans et à **14 heures consécutives** pour les **moins de 16 ans**.

Repos hebdomadaire :

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent travailler le dimanche dans les mêmes conditions que les salariés majeurs (dimanche du maire, zones touristiques, etc.). Dans tous les cas, ils doivent avoir au moins **deux jours de repos consécutifs par semaine**.

Les **dérogations possibles** à la règle des 2 jours de repos consécutifs sont les suivantes :

- par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord collectif étendu lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, uniquement pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire (jeunes de plus de 16 ans) et sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives ;
- à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État définira les conditions dans lesquelles cette dérogation pourra être accordée par l'inspecteur du travail. Toutefois cette disposition est non applicable faute de publication du décret.

### [JOURS FERIES]

Le travail des mineurs **les jours fériés légaux** est interdit sous peine de sanctions pénales sauf dérogations :

- dans les établissements industriels fonctionnant en continu sous réserve de bénéficier du repos hebdomadaire minimum ;
- dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, le travail un jour férié est possible :
  - hôtellerie et restauration ;
  - traiteurs et organisateurs de réception ;
  - cafés, tabacs et débits de boisson ;
  - boulangerie et pâtisserie ;



- boucherie et charcuterie ;
- fromagerie-crèmerie ;
- poissonnerie ;
- magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ;
- 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 ;
- spectacles.



Même si vous relevez d'un des secteurs ci-dessus listés, **vous devez vous assurer que votre convention collective autorise et définit les conditions du travail des mineurs un jour férié**. A défaut, vous pouvez négocier un accord d'entreprise.

### [JOURNEE DE SOLIDARITE]

Les salariés de moins de 18 ans ne travaillent pas la journée de solidarité lorsqu'elle coïncide avec un jour férié sauf s'ils travaillent dans une entreprise bénéficiant de dérogations à l'interdiction de travailler un jour férié (cf. ci-dessus).

En revanche, les jeunes salariés **sont tenus d'effectuer la journée de solidarité** lorsqu'elle tombe un autre jour qu'un jour férié, sous réserve du respect des durées maximales de travail et des repos.

Il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.

### [CONGES PAYES]

Jeunes de moins de 21 ans :

Les salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables.

Si le jeune le demande, le congé est dû et l'employeur ne peut pas refuser. En revanche, les jours de congés supplémentaires pris en supplément des congés payés effectivement acquis par le jeune sur la période de référence n'ont pas à être payés.

Jeunes de moins de 21 ans avec enfant à charge :

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédent bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires pour chaque enfant à leur charge vivant au foyer, âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap, quelque que soit son âge.



Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

**REMARQUE** : Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à la journée défense et citoyenneté bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour, sans réduction de rémunération et assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

### [TRAVAIL DE NUIT]

Un mineur ne peut pas travailler la nuit, c'est-à-dire entre 20h et 6h pour ceux de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les autres.

#### Déroghations sectorielles

A la demande de l'employeur, l'inspection du travail peut accorder, à titre exceptionnel, des dérogations à cette interdiction dans les secteurs suivants :

- l'hôtellerie et la restauration (de 22h à 23h30),
- la boulangerie et la pâtisserie lorsque toutes les phases de la fabrication ne sont pas assurées entre 6h et 22h (au plus tôt à partir de 4h du matin),
- les spectacles (jusqu'à 24h),
- les courses hippiques (jusqu'à 24h dans la limite de deux fois par semaine et 30 nuits par an) pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

L'autorisation est alors accordée pour une **durée maximale d'un an**, renouvelable. Aucune dérogation ne peut être prévue pour la période allant de minuit à 4h du matin.

#### Dérogation en cas d'extrême urgence

Des dérogations peuvent être accordées en cas d'extrême urgence, si le jeune a **au moins 16 ans**, et en l'absence de travailleurs adultes disponibles, pour effectuer des **travaux passagers** destinés à **prévenir des accidents** imminents ou à **réparer** les conséquences des accidents survenus.

Dans ce cas particulier l'**inspecteur du travail** peut accorder des **déroghations** à l'interdiction du travail de nuit, y compris pour la période de travail allant de 24 h à 4 h du matin.

L'employeur est alors tenu de donner aux jeunes concernés une **période équivalente de repos compensateur**, et cela dans un délai de trois semaines.



## QUELLE REMUNERATION ?

Les jeunes de **18 ans et plus** doivent être rémunérés au minimum sur la base du **Smic** ou du **minimum conventionnel** s'il est supérieur.

Si le jeune a **moins de 18 ans**, il doit être rémunéré, **sauf disposition conventionnelle plus favorable**, au minimum sur la base du **Smic minoré de 20% avant 17 ans et de 10% entre 17 et 18 ans** (soit 10,37 € au 1<sup>er</sup> mai 2023). Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.



Sauf disposition conventionnelle contraire, l'abattement ne s'applique pas au salaire minimum conventionnel. Conformément au principe de faveur, le salarié mineur percevra donc à minima le SMIC avec abattement ou s'il est plus favorable, le minimum conventionnel correspondant au poste occupé sans abattement, sous réserve d'une clause conventionnelle contraire.

Comme tout salarié, le jeune travailleur a droit à la prise en charge de la moitié de ses frais de transport public domicile-lieu de travail et, le cas échéant, de tout ou partie de ses frais de déplacement à vélo, frais de carburant, ou frais d'alimentation électrique ou en hydrogène d'un véhicule, si un tel dispositif a été mis en place par l'employeur.

## LE STAGE

Les personnes mineures ou majeures peuvent intégrer une entreprise dans le cadre d'une **convention de stage** de laquelle va découler un régime juridique spécifique différent de celui attaché au contrat de travail. Les stages de la formation professionnelle tout au long de la vie sont exclus des dispositions que nous évoquons ci-après.

### [ LA CONVENTION DE STAGE ]

Les stages en milieu professionnel doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et remplir les conditions suivantes :

- La finalité et les modalités de mise en œuvre du stage sont définies dans l'organisation de la formation ;
- Le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Le stage est formalisé par la conclusion d'une **convention de stage** entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire. L'enseignant référent et le tuteur de stage doivent également signer la convention.



#### Une convention de stage ne peut pas être conclue :

- Pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- Pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Pour occuper un emploi saisonnier ;
- Pour remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu.

#### [ LE VERSEMENT D'UNE GRATIFICATION ]

L'employeur est tenu de verser une gratification aux stagiaires effectuant un stage **d'une durée supérieure à 2 mois** consécutifs ou non (soit 308 heures de travail). Pour les stages d'une durée inférieure, le versement d'une gratification est facultatif.

La gratification est égale à **15% du plafond horaire de la Sécurité sociale** (soit 4,05€ au 1<sup>er</sup> janvier 2023), sauf convention de branche ou accord professionnel étendu fixant un montant plus favorable. Ce montant minimal est du sans préjudice des remboursements de frais ou autres avantages tels que la restauration, l'hébergement et le transport. Les frais remboursés au stagiaire dans ce cadre ne sont pas pris en compte pour apprécier le montant minimal de la gratification.

La gratification minimale correspond au seuil d'exonération des cotisations et contributions sociales.

Elle est versée chaque mois et non pas en fin de stage, soit selon le nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois, soit selon un lissage des sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage.

#### [ LES AVANTAGES DUS AUX STAGIAIRES ]

Les stagiaires ont accès aux dispositifs suivantes dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise :

- Au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant. Les stagiaires non gratifiés bénéficiant de l'attribution de titres restaurants ne se voient prélever aucune cotisation ni contribution sociale dès lors que la valeur des titres restaurant ne dépasse pas le montant de la franchise de cotisations. Pour ce qui est du restaurant d'entreprise, une tolérance URSSAF permet d'estimer qu'aucune cotisation n'est due lorsque la participation salariale est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature.

- A la prise en charge des abonnements aux transports publics pour le trajet « domicile-lieu de stage ».

Le stagiaire peut aussi bénéficier d'avantages en nature tel que le logement, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, etc. Si l'employeur est tenu au versement d'une gratification,





son montant est au moins égal au seuil de la franchise. Les sommes qui viendraient donc en complément du montant de la gratification ne sont pas exonérés au titre de la franchise. Lorsque l'employeur verse une gratification facultative, les avantages en nature (autre que la cantine) sont pris en compte dans l'appréciation du montant de la franchise. Ils sont donc exonérés au titre de la franchise dans la limite du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de franchise.

### [ LES CONDITIONS D'EMPLOI ]

Les stagiaires sont soumis aux mêmes règles applicables aux salariés concernant :

- Les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- La présence de nuit ;
- Le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés.



**Les dispositions du Code du travail relatives aux jeunes de moins de 18 ans s'appliquent aux stagiaires mineurs.**



Annexe - liste des activités interdites ou réglementées pour les mineurs

| Code du travail         | Activité interdite ou réglementée  | Possibilité de dérogation permanente sans déclaration                          |
|-------------------------|--|--|
| L 4153-6                | Employer des mineurs au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place   | Sauf dérogation spécifiques  |
| D 4153-16               | Les travaux portant atteinte à l'intégrité morale, à savoir ceux qui les exposent à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent |  |
| D 4153-17 et D 4153-18  | Les travaux exposant à certains agents dangereux et à certains niveaux d'empoussièrement d'amiante   | Sauf dérogation pour les agents chimiques et les bas niveaux d'empoussièrement |
| D 4153-19               | Les travaux exposant à certains agents biologiques   |  |
| D 4153-20               | Les travaux exposant aux vibrations mécaniques, au-delà de certaines valeurs d'exposition journalière  |  |
| D 4153-21 à D 4153-22-1 | Les travaux exposant à des rayonnements, à savoir certains rayonnements ionisants ou optiques artificiels ou certains champs électromagnétiques        | Sauf dérogation pour les rayonnements ionisants ou optiques                    |
| D 4153-23               | Certains travaux en milieu hyperbare   | Sauf dérogation  |
| D 4153-24               | Les travaux exposant à un risque d'origine électrique  | Sauf dérogation spécifique   |
| D 4153-25               | Les travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement   |  |
| D 4153-26 et D 4152-27  | La conduite de certains équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage                                       | Sauf dérogation spécifique   |
| D 4153-28 et D 4153-29  | Les travaux nécessitant l'utilisation de certains équipements de travail (machines neuves, travaux de maintenance sur des équipements en marche, etc.) | Sauf dérogation  |
| D 4153-30 à D 4153-32   | Les travaux temporaires en hauteur (travaux sans prévention du risque de chute, montage d'échafaudage, etc.)   | Sauf dérogation  |
| D 4153-33               | Les travaux avec des appareils sous pression   | Sauf dérogation  |
| D 4153-34               | Les travaux en milieu confiné (entretien de cuves, citernes, opération dans les puits, égouts, etc.)   | Sauf dérogation  |
| D 4153-35               | Les travaux au contact du verre ou du métal en fusion  | Sauf dérogation  |
| D 4153-36               | Les travaux exposant à des températures extrêmes   |  |
| D 4153-37               | Les travaux en contact d'animaux (en abattoir, proche d'animaux féroces ou venimeux, etc.)   |  |
| R 4153-52               | Les travaux comportant la manutention de charge excédant 20 % du poids du jeune  | Sauf aptitude médicale constatée   |