

FICHE PRATIQUE

L'EMBAUCHE D'UN SALARIE MINEUR

L'intéressement de projet est un dispositif permettant d'associer des salariés de plusieurs entreprises ou plusieurs salariés d'une même entreprise autour d'un projet commun.

Il permet, comme l'intéressement « classique », d'optimiser la rémunération des salariés grâce à un régime social et fiscal de faveur.

QUELS SONT LES JEUNES POUVANT ETRE EMBAUCHES ?

Dès lors qu'ils ont **plus de 14 ans**, tous les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des **travaux légers**, adaptés à leur âge et n'étant **pas qualifiés de « dangereux »** pendant **leurs vacances scolaires ou universitaires**.

Pour **les mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans** :

- Travail autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours ouvrables,
- Si le jeune a un repos continu minimum d'une durée égale à la moitié de la durée totale des vacances.



Par exemple, si le jeune a 2 mois de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 1 mois.

QUELLES CONDITIONS A RESPECTER AU PREALABLE ?

AUTORISATION A OBTENIR

Quel que soit l'âge du jeune, il est nécessaire d'obtenir au préalable **l'autorisation écrite des représentants légaux**, sauf les mineurs émancipés de plus de 16 ans.



*Pour les mineurs âgés de 14 à 16 ans, il est obligatoire d'avoir **l'autorisation de l'inspecteur du travail**. Cette demande doit être adressée au moins 15 jours avant l'embauche, par LRAR accompagnée de l'accord écrit et signé du représentant légal.*

DECLARATIONS ET FORMALISMES

Comme pour tout nouveau salarié, il faut procéder à la **DPAE** auprès de l'URSSAF.

La **visite d'information et de prévention** est obligatoire et doit impérativement avoir lieu **avant la prise de fonctions**.

Un **contrat de travail écrit** est indispensable, comme pour tout CDD « Classique ».

COMMENT SONT REMUNERES LES JEUNES TRAVAILLEURS ?

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due. En revanche l'employeur doit régler **l'indemnité de congés payés**.

En principe, le salaire doit être **versé au représentant légal du salarié mineur**, sauf s'il donne son accord pour un versement direct au salarié.

ABATTEMENT PREVU PAR LE CODE DU TRAVAIL

	Moins de 17 ans	17 ans et plus	Quel que soit l'âge, avec 6 mois d'expérience dans l'activité
Abattement sur le SMIC	20%	10%	0%
Montant avec abattement	1441.44€ bruts	1621.62€ bruts	1801.80€ bruts

ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

L'abattement prévu par le Code du travail n'est pas transposable au salaire minimum conventionnel.

➡ **Si la CCN prévoit un abattement**

Si la CCN prévoit un abattement sur le salaire minimum conventionnel, il faudra **comparer** :

- le minimum de la CCN après abattement
- avec le Smic après abattement

Et verser au salarié le montant le plus élevé entre les deux.

➡ **Si la CCN ne prévoit pas un abattement**

Il faut distinguer deux situations.

1. Le salaire minimum hiérarchique est inférieur au Smic

Le salaire à verser est, selon ce qui est le plus favorable, soit le Smic après abattement, soit le salaire minimum conventionnel (sans abattement).



Exemple : Un employeur embauche un jeune travailleur de 16 ans en juillet 2025.

Le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi proposé est fixé à 1 790 €. À la même époque, la valeur mensuelle du Smic se monte à 1 801.80 € (151,67 h).

La comparaison avec le SMIC abattu joue en faveur du salaire conventionnel.

En effet, le Smic moins 20 % n'atteint que la somme de 1 441.44 €. C'est le montant le plus avantageux, soit 1 790 €, qui sera versé au salarié.

2. Le salaire minimum hiérarchique est supérieur au Smic

L'employeur n'a alors pas le choix. Il doit appliquer le minimum prévu par la CCN, sans abattement.

QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR UN MINEUR ?

LA DUREE DE TRAVAIL

	Durée maximum hebdomadaire	Durée maximum journalière	Heures supplémentaires autorisées
Moins de 16 ans	35 heures	7 heures *	NON
16 ans et plus	35 heures	8 heures *	OUI, sous conditions : • Maxi 5 heures / semaine • Autorisation de la DREETS • Avis conforme du médecin du travail

* La durée maximum de travail ininterrompue est de 4 h 30 : pour toute journée d'une durée supérieure, le salarié doit bénéficier d'une pause minimum de 30 min consécutives.

L'ATTRIBUTION DE REPOS

Repos journalier entre 2 jours de travail	Repos hebdomadaire	Repos journalier entre 2 jours de travail	Repos hebdomadaire
14 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche	14 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche
12 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche	12 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche Si autorisation de la DREETS : 36 heures consécutives

TRAVAIL LE DIMANCHE, UN JOUR FERIE ET TRAVAIL DE NUIT

Le travail d'un jeune mineur est **en principe impossible dans ces 3 cas**.

Attention, pour le **travail de nuit**, la définition est différente selon l'âge du mineur :

- Moins de 16 ans : Travail entre 20 heures et 6 heures
- 16 ans et plus : Travail entre 22 heures et 6 heures

Pour les travailleurs âgés de plus de 16 ans, il existe des dérogations au travail du dimanche, du jour férié ou de nuit :

- Uniquement dans certains secteurs d'activités (hôtellerie restauration / boulangerie pâtisserie / boucherie charcuterie / spectacles / courses hippiques / établissements industriels fonctionnant en continu),
- Si une convention ou un accord collectif le prévoit,
- Et si l'inspection du travail donne son accord.

Même en cas de dérogation **un salarié mineur ne peut travailler entre minuit et 4 heures.**

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	17/06/2025
Date de mise à jour	17/06/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé