

Fiche pratique

L'EMBAUCHE D'UN SALARIE MINEUR

MAJ le 06/01/2025

Il est possible de recruter des jeunes de moins de 18 ans, notamment en période de vacances scolaires, sous réserves de respecter certaines conditions.

Ne sont pas évoquées ici la situation des jeunes en stage ou en formation par alternance.



Quelles sont les jeunes pouvant être embauchés ?

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 sont les conditions à respecter préalablement à l'embauche d'un jeune ?

➤ Autorisation à 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 + de 16ans.



*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*

➤ Déclarations et formalisme

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 rémunérées 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 prévu 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 pour un temps complet en janvier 2025	1 441.44 € brut	1 621.62 € brut	1 801.80 € brut

➤ 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 d'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 sont les conditions de travail particulières du salarié mineur ?

➤ La durée du travail

	<i>Durée maximum hebdomadaire</i>	<i>Durée maximum journalière</i>	<i>Heures supplémentaires autorisées</i>
<i>Moins de 16 ans</i>	35 heures	7 heures *	NON
<i>16 ans et plus</i>	35 heures	8 heures *	OUI, sous conditions : ○ Maxi 5 heures / semaine ○ Autorisation de la DDTE ○ 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

	<i>Repos journalier entre 2 jours de travail</i>	<i>Repos hebdomadaire</i>
<i>Moins de 16 ans</i>	14 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche
<i>16 ans et plus</i>	12 heures consécutives	2 jours consécutifs, dont le dimanche Si autorisation de la DDTE : 36 heures consécutives

➤ Travail le dimanche, un jour férié et travail de nuit

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

Précision sur le travail de nuit : la définition est différente selon l'âge du mineur :

Moins de 16 ans : Travail entre 20 heures et 6 heures

16ans et plus : Travail entre 22 heures et 6 heures

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



Pour les + de 16 ans, il existe des dérogations :

- 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.