

Récapitulatif sur la réglementation relative aux conditions de travail des apprentis mineurs et des jeunes travailleurs de moins de 18 ans

	APPRENTI MINEUR	TRAVAILLEUR MINEUR
Durée du travail (articles L.6222-24 et suivants du Code du Travail)	Le mineur ne peut : <ul style="list-style-type: none"> - Travailler plus de 8 heures par jour (ou 7 heures par jour pour les moins de 16 ans) et 35 heures par semaine. Des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail. - Travailler de façon ininterrompue durant plus de 4 heures et demie. Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie. 	
Repos quotidien (article L.3164-1 du Code du Travail)	Le repos fixé entre deux jours de travail varie en fonction de l'âge du jeune : <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de 16 à 18 ans bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut être inférieur à 12 heures consécutives. - Les jeunes de moins de 16 ans, le repos quotidien ne peut être inférieur à 14 heures consécutives. 	
Repos hebdomadaire (articles L.3164-2 ; L.3164-5 et R.3164-1 du Code du Travail)	Dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons, il est possible de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche. Cependant, ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.	Les jeunes ont droit à 2 jours de repos <u>consécutifs</u> par semaine, dont le dimanche. La dérogation au travail dominical ne vaut que pour les apprentis mineurs. Il n'est pas possible de faire travailler un mineur le dimanche.
Travail de nuit (articles R.6222-26 et R.6222-24 du Code du Travail)	→ Pour les jeunes de 16 à 18 ans, le travail entre 22 heures et 6 heures est interdit. Toutefois, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration , les mineurs de 16/18 ans peuvent être amenés à travailler de 22h à 23h30. Cependant, les employeurs doivent au préalable solliciter l'autorisation auprès de l'inspection du travail. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. L'autorisation est accordée pour une durée maximale d'un an, renouvelable. → Pour les jeunes de moins de 16 ans, aucune dérogation n'est possible. Il est interdit de faire travailler ces apprentis de moins de 16 ans entre <u>20h et 6h</u> , période correspondant au travail de nuit pour ces derniers.	
Débits de boissons (article L.4153-6 du code du travail et article L.3336-4 du code de la santé publique)	Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'interdiction d'employer des mineurs dans les débits de boissons concerne exclusivement les mineurs employés au service du bar et non plus l'ensemble des postes de l'établissement de débit de boissons. <u>Le jeune est âgé de moins de 16 ans :</u> interdiction d'emploi ou d'accueil au service du bar dans les débits de boissons, de tous les mineurs de moins de 16 ans mais pas d'interdiction pour la salle ou la cuisine... <u>Le jeune est âgé de plus de 16 ans :</u> l'accueil ou l'emploi d'un mineur de plus de 16 ans au service du bar nécessite l'obtention préalable d'un agrément délivré par le préfet de département. L'agrément est requis uniquement pour une affectation du mineur au service du bar. En d'autres termes, pas besoin d'agrément pour la salle et la cuisine et <u>ce quel que soit l'âge</u> du jeune disposant d'une formation.	Il est interdit d'employer ou d'affecter en stage des mineurs dans les débits de boissons mais uniquement au service du bar . En d'autre termes, pas d'interdiction pour la salle ou la cuisine et ce quel que soit l'âge du jeune (sous certaines conditions pour les moins de 16 ans). Cette interdiction ne concerne pas le conjoint du débitant de boissons, ses parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement (fils ou fille, frères et sœurs, oncles et tantes, cousins et cousines).

<p>Jours fériés (article 11-3 de l'avenant n° 2 du 05/02/07 et avenant n° 6 du 15/12/09 à la convention collective HCR)</p>	<p>L'apprenti mineur ne peut en principe travailler les jours fériés. Cependant, dans certains secteurs où les caractéristiques de l'activité le justifient, l'apprenti mineur peut travailler les jours fériés dans les conditions définies par une convention ou un accord de branche étendu. Sont concernés les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boissons.</p> <p>L'avenant n° 2 du 05/02/07 à la Convention collective des CHR prévoit les conditions dans lesquelles les apprentis mineurs sont autorisés à travailler les jours fériés. Aux termes de l'article 11-3 de l'avenant n° 2, « le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés ».</p> <p>L'avenant prévoit également une contrepartie à cette dérogation : « lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé »</p> <p>Dans notre secteur, l'apprenti mineur peut ainsi travailler les jours fériés. Toutefois, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base perçu est doublé.</p> <p>De plus, comme pour les autres salariés, les apprentis mineurs comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient des 6 jours fériés garantis et des et 4 jours fériés non garantis (en application de l'avenant n° 6 du 15/12/09).</p> <p>En d'autres termes, si l'apprenti mineur travaille un jour férié garanti, il bénéficiera d'un salaire journalier doublé et, soit d'une journée de compensation, soit d'une indemnisation.</p>	<p>Les jeunes ne peuvent pas travailler les jours fériés. La dérogation prévue par l'avenant n° 2 du 05/02/07 ne vise que les apprentis mineurs.</p>
--	--	---