



EMBAUCHER UN MINEUR

*règles et formalités pour
les employeurs*



VOUS SOUHAITEZ RECRUTER DES JEUNES TRAVAILLEURS POUR LA SAISON ESTIVALE ?

À partir de quel âge est-il possible d'embaucher un mineur en contrat saisonnier ?

Il est possible d'embaucher un mineur **à partir de 16 ans s'il a obtenu une autorisation de son représentant légal**, non nécessaire s'il est émancipé.

 **À noter :** l'inspecteur du travail peut, à tout moment, requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de 15 ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces.

Certains travaux ne peuvent pas être attribués à des mineurs (par exemple, des travaux les exposant à des actes ou des représentations à caractère pornographique ou violent ou à des rayonnements).

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE D'AUTORISATION POUR EMBAUCHER UN MINEUR DE - DE 16 ANS ?

15 jours avant l'embauche = demande à l'inspection du travail

Les mineurs de plus de 14 ans sont autorisés à travailler dans les conditions suivantes :

- pendant leurs vacances scolaires (les jeunes de plus de 14 ans sont autorisés à exercer une activité professionnelle durant les vacances scolaires, pour une période n'excédant pas la moitié de la durée de celles-ci).
- pour exercer des travaux adaptés à leur âge.



QUELLE EST LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL POUR LES JEUNES DE 15 À 18 ANS ?

Les mineurs de plus de 16 ans

Les mineurs ne peuvent pas travailler **plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine**. Ils doivent bénéficier d'un temps de pause supérieur aux salariés majeurs.

Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, **des dérogations à la durée maximale quotidienne et à la durée maximale hebdomadaire de travail** sont possibles dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine pour :

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment
- les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.



Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail effectif peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, sous conditions.

Les mineurs de moins de 16 ans

Avant 16 ans, la durée du travail d'un mineur employé pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine, ni 7 heures par jour. Ils doivent bénéficier d'un repos quotidien plus important.



LES JEUNES TRAVAILLEURS PEUVENT-ILS EFFECTUER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

L'employeur peut demander aux salariés mineurs **de plus de 16 ans** d'effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de **5 heures supplémentaires** par semaine, sous conditions.

En revanche, les salariés mineurs **de moins de 16 ans** ne peuvent pas accomplir d'heures supplémentaires.



QUEL SALAIRE VERSER À UN MINEUR POUR UN JOB D'ÉTÉ ?

Lorsqu'un salarié n'est pas majeur, sa rémunération présente un abattement maximum du salaire minimum de croissance (**SMIC**).

La rémunération est fixée :

- Avant 17 ans : vous devez leur verser **80% du SMIC**
- Entre 17 et 18 ans : vous devez leur verser **90% du SMIC.**

💡 **À noter :** cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant d'un minimum de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.



*Vous avez besoin d'aide concernant la
gestion sociale de votre personnel ?*



Parlons-en !



www.aqerhys.fr



contact@aqerhys.com



06 61 37 80 65