Version Avril 2019

****

**REGLEMENTATION APPLICABLE AUX EMPLOYEURS DE JEUNES TRAVAILLEURS**

**Fiche communicable aux usagers.**

1. **DUREE DU TRAVAIL DES JEUNES**

Cette fiche vise l’emploi de travailleurs de moins de 18 ans (apprentis, stagiaires, contrats de professionnalisation, jeunes en formation professionnelle…) *(art. R. 4153-39 du code du travail)* // Attention la durée du travail peut varier en fonction des dispositions conventionnelles spécifiques à certaines activités (ex : BTP, HCR, coiffure…).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Jeunes travailleurs de – de 18 ans** | **Travailleurs de 18 ans et +** |
| 1. **Durée du Travail**

***Modèle : cf. lien ARA ou contacter les services de l’inspection du travail de votre département*** | Durée quotidienne maximum : **8h/jour** Durée hebdomadaire maximum : **35h/semaine**Au 1/1/19 **: Dérogation de droit** pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, sur les chantiers de travaux publics, sur les chantiers d'espaces paysagers, **dans la limite de 10h par jour et 40 h par semaine** lorsque l’organisation collective du travail le justifie (contrepartie à prévoir).Autre activité : dérogations à titre exceptionnel accordée par l’inspecteur du travail, sur demande motivée de l’entreprise, dans la limite de 5h/sem. après avis conforme du médecin du travail.(cf. formulaire de demande de dérogation + annexe horaire)*(art. L. 6222-25 et L. 3162-1 du code du travail)***Les heures supplémentaires doivent être majorées conformément aux articles L. 3121-33 et 36 du code du travail.** | Durée quotidienne : **10h/jour** (8h pour les travailleurs de nuit et sauf exceptions)  *(art. L. 3121-18 du code du travail)*Durée hebdomadaire : 35h *(art. L. 3121-27)*48h max. par semaine : *(art. L. 3121-20)*44h max. en moy. sur 12 sem. consécutives *(art. L. 3121-22)* |
| 1. **Repos Quotidien**
 | Repos continu (sauf dérogation exceptionnelle) :12h minimum pour les moins de 18 ans14h minimum pour les moins de 16 ans*(art. L. 3164-1 du code du travail)* | Repos de 11h consécutives (sauf dérogation exceptionnelle)(*art. L. 3131-1 du code du travail)* |
| 1. **Pauses**
 | Le temps de pause est de 30 minutes consécutives après 4h30 de travail effectif *(art. L. 3162-3 du code du travail)* | Le temps de pause est de 20 minutes après 6h de travail effectif *(art. L. 3121-16l)* |
| 1. **Repos**

**Hebdomadaire** | 2 jours consécutifs par semaine civile dont le dimanche (samedi/ dimanche) *(art. L. 3164-2, L. 3121-35, L. 3132-3 du code du travail)*impérativement les weekends suivant la semaine de cours.Dérogations : *(art. L. 3132-4 à 11 du code du travail)*Repos minimum = 48h + repos quotidien**Attention** les jeunes en centre de formation la semaine doivent bénéficier de leur repos hebdomadaire | Durée minimale de 24h consécutives + 11h de repos quotidien, soit 35h hebdomadaires de repos *(art. L. 3132-1 et 2 du code du travail ou CCN plus favorable)* |
| 1. **Travail dominical**
 | Interdit en principe *(art. L. 3132-3 du code du travail)***Dérogations de droit au travail du dimanche :** HCR, traiteurs et organisateurs de réceptions, tabacs, débits de boisson, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie, crémerie, poissonnerie, magasin de vente de fleurs naturelles, jardineries, graineteries, établissement 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.*(art. L. 3164-5, R. 3164-1, L. 3132-5 et 12 du code du travail)* | Possible dans les secteurs d’activité où le travail dominical est autoriséPrincipe *(L. 3132-3 du code du travail)*Dérogations *(L. 3132-12 et suivants du code du travail)* |
| 1. **Travail des jours fériés**
 | Interdit en principe *(art. L. 3164-6 du code du travail)*Possible dans les secteurs d’activité visés ci-dessus, si un accord collectif le prévoit *(art. L. 3164-7 et 8, R. 3164-2 du code du travail)**(art. 11.3 CCN HCR / art. 26 CCN Boulangeries pâtisseries artisanales)* | Possible dans les secteurs d’activité où le travail des jours fériés est autorisé*(L. 3133-1 et suivants du code du travail)* |
| 1. **Travail de nuit**
 | Interdit en principe *(art L 3163-1 et 2 et L6222-26 code du travail)*Interdit de façon absolue pour les moins de 16 ans de 20h à 6hInterdit pour les jeunes de 16 à 18 ans de 22h à 6hDe 16 à 18 ans : possibilité de dérogation individuelle à demander à l’inspecteur du travail dans les secteurs visés à l’art R3163-1 du code du travail (1 an max et sous conditions) *(art R. 6222-24 et R. 6222-24)*Boulangeries/ Pâtisseries : 4h à 6h - HCR : 22h à 23h30Spectacles / courses hippiques : 22h à 24h – extrême urgence*(art L3163-1 et suivants et R3163-1 et suivants du code du travail)***Le travail de nuit est réalisé sous la responsabilité du maitre d’apprentissage** *(art. R. 6222-25 du code du travail)* | Droit Commun*(art L3122-1 et suivants du code du travail)* |
| 1. **Temps de trajet**
 | **Temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel ou le siège de l’entreprise :** Ce n’est pas du temps de travail effectif sauf s’il dépasse le temps normal de trajet domicile/lieu habituel de travail, une contrepartie en repos ou financière doit être versée.**Temps de trajet entre 2 lieux de travail :** = temps de travail effectif.Attention, l’indemnité conventionnelle de trajet, se cumule avec la rémunération du temps de trajet lorsqu’il constitue du temps de travail effectif (ex CCN du Bâtiment). |

1. **HYGIENE ET SECURITE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **Hygiène et Sécurité**
 | L’ensemble des **obligations du code du travail en matière de santé et sécurité au travail doivent être respectées :** Obligations générales / Formation / Information / Lieux de travail (aération, éclairage, incendie, électricité, installations sanitaires…) / Equipements de travail (conception /Utilisation…) / Prévention de certains risques (chimique, biologique, bruit, vibration, rayonnements ionisants…) / préventions des risques liés à certaines activités (entreprises extérieures, BTP, manutentions manuelles…) | Idem |

1. **PROCEDURE**

Pour les jeunes ne bénéficiant pas d’une dérogation individuelle permanente (ex titulaires d’un diplôme, d’une habilitation...)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **Conditions préalables**
 | * + **avoir procédé à l’évaluation des risques** (formalisée dans le DUER), **comprenant une évaluation des risques spécifiques aux jeunes et à leur poste de travail**
	+ **avoir mis en œuvre les actions de prévention liées à cette évaluation**
	+ **avoir informé** le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et sur les mesures prises pour y remédier et lui **avoir dispensé une formation à la sécurité** adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience
	+ **assurer l’encadrement par une personne compétente**, durant l’exécution des travaux
	+ **avoir obtenu pour chaque jeune un avis d’aptitude médical annuel**
 | Droit Commun |
| 1. **Déclaration de dérogation**

*Modèle :* *http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/* | Formulaire dument complété à transmettre à l’inspection du travail pour **3 ans**, préalable à l’accueil de mineurs dans l’établissement. Elle précise le secteur d’activité, les formations professionnelles assurées, les lieux de formations, les travaux réglementés susceptibles de dérogation *(art. D. 4153-15 à 37 du code du travail)*, la qualité ou la fonction de la personne chargée de l’encadrement. | Néant |
| 1. **Information obligatoire**
 | Pendant la durée de la période de dérogation, information de l’inspection du travail en cas de modification du secteur d’activité, des formations professionnelles assurées, de la qualité ou de la fonction de la personne chargée de l’encadrement | Néant |
| 1. **Informations à tenir à la disposition de l’inspection du travail**
 | Les informations relatives* aux jeunes
* A la formation professionnelle suivie
* A l’avis d’aptitude médicale
* A l’information et à la formation à la sécurité
* A la personne chargée de l’encadrement
 | Néant |

1. **SANCTIONS**

|  |
| --- |
| En cas de méconnaissance par l’employeur de ses obligations, possibilités : d’amendes administratives / Sanctions civiles liées à la faute inexcusable sanctions pénales / Procédure d’opposition à l’engagement de nouveaux jeunes travailleurs / Suspension et/ou rupture du contrat d’apprentissage en cas de risques sérieux pour la santé, l’intégrité physique et morale du jeune travailleur. |