

JOB D'ÉTÉ :

JOB PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES



Embauche	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
	1) <u>Déclaration préalable à l'embauche appelée "DPAE" :</u> - Avant que le salarié commence à travailler et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (<u>Urssaf</u> ou <u>MSA</u> pour les employeurs agricoles) ; - L'employeur donne au salarié une copie de sa "<u>DPAE</u>" ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles). 2) <u>Visite médicale appelée "Visite d'information et de prévention (Vip)"</u> -en principe <u>VIP</u> dans les 3 mois suivant l'embauche Mais -avant son affectation sur le poste pour le <u>travailleur de nuit</u> ; - dans les 2 mois suivant l'embauche pour l'<u>apprenti</u> ; -VIP obligatoire pour le <u>saisonnier agricole</u> dont la durée du contrat est au moins égale à 45 jours.	1) <u>Accord écrit des représentants légaux du jeune (des deux parents)</u> 2) <u>Déclaration préalable à l'embauche appelée "DPA E" :</u> - Avant que le salarié commence à travailler et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (<u>Urssaf</u> ou <u>MSA</u> pour les employeurs agricoles) ; - L'employeur donne au salarié une copie de sa "<u>DPAE</u>" ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles). 3) <u>Visite médicale appelée "Visite d'information et de prévention (Vip)" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail :</u> Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.	1) <u>Accord écrit des représentants légaux du jeune (des deux parents)¹</u> 2) <u>Une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire sauf dans le secteur agricole²:</u> - 15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander une autorisation de recruter le jeune à l'<u>inspecteur du travail</u> ; - Cette demande écrite de l'employeur indique la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. Elle est aussi accompagnée de l'accord écrit des deux parents du jeune ; - L'inspecteur du travail a 8 jours pour informer l'employeur de son désaccord. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, l'autorisation de recruter est réputée acquise³. 3) <u>Déclaration préalable à l'embauche appelée "DPAE"</u> - Avant que le salarié commence à travailler et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (<u>Urssaf</u> ou <u>MSA</u> pour les employeurs agricoles) ; - L'employeur donne au salarié une copie de sa "<u>DPAE</u>" ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles). 4) <u>Visite médicale appelée "Visite d'information et de prévention (Vip)" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail :</u> Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.

¹ Cette autorisation n'étant pas un acte courant de l'exercice de l'autorité parentale, l'accord écrit des deux parents est expressément requis. Si les parents ne parviennent pas à s'entendre, celui d'entre eux qui souhaite permettre à son enfant de travailler doit obtenir l'autorisation préalable du juge des tutelles ; un formulaire est à disposition des personnes concernées, accompagné de sa notice explicative. Pour plus d'informations voir la fiche du ministère du travail intitulée "Job d'été : formalités et obligations".

² Dans le secteur agricole, une déclaration à l'inspecteur du travail suffit pour déclarer le travail des jeunes de 14 et 15 ans. Cette déclaration indique le nombre de jeunes concernés, leur nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués (article R715-2 du code rural et de la pêche maritime).

³ L'autorisation de l'inspecteur du travail peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le mineur est employé soit dans des conditions non conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du code du travail (articles D4153-1 à D4153-7 du code du travail).

CDD

À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
La signature d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas de recours énumérés par la loi c'est-à-dire si motif de recours autorisé par la loi: remplacement (par exemple d'un salarié absent), accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois à caractère saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi [CDD d'insertion (CDDI), Contrat unique d'insertion dit "CUI"], contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CDD à objet défini, CDD senior, Contrat vendanges, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, mission effectuée à l'étranger (articles L 1242-2 à L 1242- 4 du code du travail). Quel que soit son motif, le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L 1242-1 du code du travail).		
Le CDD est : - écrit ; - transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche ; - signé par l'employeur et le salarié.	Le CDD est : - écrit ; - transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche ; - signé par l'employeur, le salarié mineur et le représentant légal du jeune.	
Le CDD doit comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en CDI par le conseil de prud'hommes (c'est-à-dire par le juge). Le CDD doit aussi indiquer : • le nom et la qualification du salarié ou de la personne remplacée s'il s'agit d'un remplacement ; • la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement s'il est à terme précis (de date à date) ou la durée minimale pour laquelle il est conclu s'il ne comporte pas de terme précis (s'il est à terme incertain) ; • le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ; • l'intitulé de la convention collective applicable ; • la durée de la période d'essai éventuellement prévue ; • le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ; • le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance (article L 1242-12 du code du travail).		

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Durée du travail	<u>Durées maximales de travail</u>	<u>Durées maximales de travail du jeune</u>	<u>Durées maximales de travail du jeune</u>
	- 48 heures sur une semaine⁴ ; - 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives sauf dérogations⁵; - 10 heures par jour sauf dérogations⁶.	- 35 heures par semaine ; - 8 heures par jour. <u>Sauf dérogations suivantes :</u> *Si l'organisation collective de travail le justifie <u>dérogation de droit pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, d'espaces paysagers</u> ⁷ : - 40 heures par semaine ; - 10 heures par jour. *Pour autres activités et à titre exceptionnel : <u>si dérogation accordée par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève</u> : - Dans la limite de 5 heures par semaine⁸	- 35 heures par semaine sauf pour jeune de 14 ans dans le secteur agricole = 32 heures par semaine ; - 7 heures par jour ; - Uniquement pendant les vacances scolaires d'au moins 14 <u>jours ouvrables</u> ou non et à condition de ne pas travailler plus de la moitié des vacances scolaires⁹. Dans le secteur agricole : pour les vacances scolaires d'au moins 7 jours ouvrables ou non et à condition de ne pas travailler plus de la moitié desdites vacances.

⁴ Sauf dérogation accordée par l'inspection du travail. **Sous réserve d'accord de l'inspection du travail et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles** (par exemple travaux de récoltes dans l'agriculture) cette durée maximale hebdomadaire peut être augmentée jusqu'à 60 heures.

⁵ Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible :

- dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives si une convention collective ;
- ou si un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) le prévoit ;
- ou à défaut après autorisation de l'inspection du travail.

⁶ Le dépassement de la durée journalière de travail de 10 heures est possible :

- Après autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît temporaire d'activité (articles D3121-4 et D3121-5 du code du travail) ;
- ou en cas d'urgence par l'employeur sous sa propre responsabilité en présentant immédiatement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail avec les justificatifs nécessaires (article D3121-6 du code du travail) ;
- ou dans la limite de 12 heures de travail par jour si une convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) le prévoit. *Par exemple : voir plaquette de la DREETS Occitanie sur les hôtels, cafés et restaurants (HCR)*

⁷ Pour contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, dans la limite de 5 heures par semaine (soit au total 40 heures par semaine) ;

2° A la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour (soit au total 10 heures par jour).

Ces dérogations sont applicables au seul titre :

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

Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° ci-dessus :

a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées ;

b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent (articles L3162-1 et R3162-1 du code du travail).

⁸ La durée du travail des intéressés ne peut alors en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (article L3162-1 du code du travail et article L715-1 du code rural et de la pêche maritime).

⁹ Par exemple, si le jeune de 14 /15 ans dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Repos hebdomadaire	<u>Repos dans la semaine</u> Au moins 1 jour de repos = 24 heures consécutives de repos Ou plus (+) si les textes appliqués par l'employeur dans l'entreprise le prévoient¹⁰	<u>Repos dans la semaine</u> Au moins 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche dans l'intérêt des salariés (travail le dimanche interdit sauf dérogation de droit pour apprentis mineurs dans secteurs d'activités visés à l'article R3164-1 du code du travail mais l'apprenti doit toujours avoir au moins 2 jours de repos consécutif dans la semaine)¹¹ <u>Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire :</u> Au moins 36h00 de repos consécutif si un accord collectif le prévoit (une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu)¹². A défaut d'accord, la loi prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail mais à ce jour inapplicable car décret non paru.	<u>Repos dans la semaine</u> Au moins 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche¹³

¹⁰ [Convention collective](#) ou un [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou un [accord de branche](#).

¹¹ Pour les apprentis de moins de 18 ans le travail le dimanche est possible dans les secteurs d'activités suivants : l'hôtellerie ; la restauration ; les traiteurs et organisateurs de réception ; les cafés, tabacs et débits de boisson ; la boulangerie ; la pâtisserie ; la boucherie ; la charcuterie ; la fromagerie-crèmerie ; la poissonnerie ; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; les établissements 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 (articles [L3164-5](#) et [R3164-1](#) du code du travail). **En cas de travail le dimanche dans ces secteurs d'activités, l'apprenti mineur doit toujours avoir au moins 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.**

¹² Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives ([article L3164-2 du code du travail](#)).

¹³ Pour les mineurs de 14 à 16 ans qui travaillent pendant leurs vacances scolaires interdiction de les faire travailler le dimanche car aucune dérogation pour ces jeunes non-libérés de l'obligation scolaire ([article L3132-3 du code du travail](#)).

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Repos quotidien	<u>Repos entre 2 jours de travail</u> 11 heures consécutives sauf dérogations¹⁴	<u>Repos entre 2 jours de travail pour le salarié mineur de 16-17 ans</u> 12 heures consécutives	<u>Repos entre 2 jours de travail pour le salarié mineur de 14-15 ans</u> 14 heures consécutives
Pause dans la journée	<u>Pause pour le salarié majeur</u> Au moins 20 minutes de pause consécutives après 6 heures de travail. Ou plus (+) si les textes appliqués par l'employeur dans l'entreprise le prévoient¹⁵.	<u>Pause pour le salarié mineur</u> Au moins 30 minutes de pause consécutives après 4h30 de travail.	

¹⁴ Le repos entre deux jours de travail peut être inférieur à 11 heures consécutives dans les cas suivants :

- Pour des activités spécifiques avec une durée minimale de repos quotidien qui ne peut être inférieure à 9 heures. Cette durée minimale est fixée par une convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de branche ;
- En cas de **surcroît d'activité**, la durée du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 9 heures consécutives si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit ou à défaut après autorisation de l'inspecteur du travail ;
- Ou pour des travaux urgents. L'employeur reste tenu d'en informer l'inspecteur du travail (articles D3131-1 à D3131-3, articles D3131-4 à D3131-6 et article D3131-7).

¹⁵ Convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de branche.

Travail de nuit à partir de 18 ans (si majeur)	
Travail de nuit à partir de 18 ans (si majeur)	<u>Le recours au travail de nuit</u> doit être : - exceptionnel - et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (articles L3122-1 à L3122-14 du code du travail). <u>Comment est mis en place le travail de nuit dans l'entreprise ?</u> : - soit par un accord collectif¹⁶ de travail appliqué dans l'entreprise (articles L3122-15 à L3122-19 et articles R3122-7 à R3122-8 du code du travail). - Ou à défaut d'accord après autorisation de l'inspecteur du travail (articles L3122-20 à L3122-24 et articles R3122-9 à R3122-10 du code du travail). <u>Définition du travail de nuit</u> : Sous réserve dérogations légales dans certains secteurs d'activité¹⁷, le travail de nuit = tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. À l'intérieur de ces limites horaires imposées, la période de travail de nuit est définie : *<u>par l'accord collectif</u>¹⁸ appliqué dans l'entreprise ; *<u>ou à défaut d'accord collectif</u> le travail de nuit est défini : - <u>soit par la loi</u> donc entre 21h00 et 6h00 en général ou entre minuit et 7 heures pour activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque. - <u>soit par l'inspecteur du travail</u> qui peut autoriser la définition d'une période différente de <u>celle prévue par la loi</u> , après consultation <u>des délégués syndicaux</u> et avis du <u>comité social et économique (CSE)</u>, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.
	<u>Définition du travailleur de nuit</u> = tout salarié qui accomplit : *soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ; *soit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant période de référence : -dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif <u>étendu</u>¹⁹ appliqué dans l'entreprise (article L3122-16 du code du travail) ; -ou, à défaut dans les conditions prévues par loi c'est-à-dire qui accomplit 270 heures de nuit sur une période de référence de 12 mois consécutifs (article L3122-23 du code du travail) <u>Durées maximales du travail de nuit</u> * <u>8 heures par nuit</u> sauf dépassement possible dans les cas suivants : - Si prévu par un accord collectif²⁰ pour les salariés exerçant les activités listées à l'article R3122-7 du code du travail. - Si <u>équipes de suppléance</u>. - Si autorisation de l'inspecteur du travail donnée en cas de circonstances exceptionnelles et après consultation des représentants du personnels²¹. - <u>L'employeur peut prendre la décision de dépasser</u>, sous sa propre responsabilité, pour travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage, la prévention d'accidents imminents ,la réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux avec régularisation auprès de l'inspecteur du travail avec respect procédure mentionnée à l'article R. 3122-5 du code du travail. *<u>40 heures par semaines sur 12 semaines consécutives</u> Sauf dépassement possible par accord collectif²² lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient = max 44 heures par semaines sur 12 semaines consécutives. À défaut d'accord, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44 heures (pour un exemple, voir le décret n° 2016-755 du 8 juin 2016).

¹⁶ [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou, à défaut, une [convention collective](#) ou un [accord collectif de branche](#).

¹⁷ Pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. Pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

¹⁸ [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou, à défaut, une [convention collective](#) ou un [accord collectif de branche](#)

¹⁹ Convention collective ou accord collectif qui a été étendu(e) par le ministère du travail. Cela signifie que la convention collective étendue ou l'accord étendu s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application visé par cette convention collective ou cet accord.

²⁰ [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou, à défaut, une [convention collective](#) ou un [accord collectif de branche](#).

²¹ après consultation [des délégués syndicaux](#) et avis du [comité social et économique \(CSE\)](#)

²² [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou, à défaut, une [convention collective](#) ou un [accord collectif de branche](#).

Travail de nuit interdit aux mineurs	Travail de nuit interdit pour le jeune de 16-17 ans	Travail de nuit interdit pour le jeune de 14-15 ans
	<u>Travail de nuit d'un jeune de 16 à moins de 18 ans</u> Interdit entre 22h00 et 6h00 Sauf dérogations suivantes: <u>*Dérogation possible en cas d'extrême urgence si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles</u> pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Dans les 3 semaines qui suivent l'incident, une période équivalente de repos compensateur doit être accordée au jeune. <u>*Dérogation possible de l'inspecteur du travail dans les secteurs suivants:</u> - Hôtellerie, restauration : travail de nuit peut être autorisé de 22h00 à 23h30 ; - Boulangerie-Pâtisserie : travail de nuit peut être autorisé à partir de 4 heures du matin²³ ; - Spectacles : le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à minuit ; - Courses hippiques : le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à minuit. Cette dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.	<u>Travail de nuit d'un jeune de moins de 16 ans</u> Interdit entre 20h00 et 6h00 <u>Dérogation possible de l'inspecteur du travail dans les entreprises de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.</u> Mais travail de nuit reste strictement interdit entre minuit et 4 heures du matin (car la dérogation ne peut pas être accordée pour faire travailler un jeune de moins de 16 ans entre minuit et 4 heures du matin).

²³ Dans la Boulangerie-Pâtisserie, le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain (ou de la pâtisserie). Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain (ou de pâtisseries) ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

	À partir de 18 ans		16-17 ans	14-15 ans
Jours fériés	<u>Les jours fériés</u>		<u>Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi.</u>	
	<u>Concernant le 1er mai</u> - En principe le 1^{er} mai est obligatoirement chômé (non travaillé) pour tous les salariés. Si le 1^{er} mai tombe un jour qui aurait dû être travaillé, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés. En clair, les salariés doivent toucher le même salaire que celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ce jour-là. - Mais par exception, il est possible de travailler le 1er mai dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, (comme par exemples dans les transports, les usines à feu continu, les hôpitaux). Si le 1^{er} mai est travaillé, le salarié a droit en plus (en +) du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Le salarié qui travaille le 1er mai bénéficie donc du doublement de sa rémunération c'est-à-dire que les heures travaillées le 1er mai sont payées double. <u>Concernant les jours fériés autres que le 1er mai</u> - Ils peuvent être travaillés sauf : ❖ Si l'accord collectif de travail appliqué dans l'entreprise²⁴ prévoit que tout ou partie de ces jours fériés seront chômés (non travaillés) ; ❖ Si l'employeur décide que tout ou partie de ces jours fériés seront chômés (s'il décide de fermer l'entreprise certains de ces jours fériés). - S'ils sont chômés (non travaillés), le salaire habituel est maintenu: → Si le salarié (y compris salarié <u>saisonnier</u>) a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (article <u>L3133-3</u> du code du travail sauf pour <u>personnes travaillant à domicile, salariés intermittents, ou salariés temporaires</u> ²⁵car article non applicable à ces personnes). → Ou si l'accord collectif de travail appliqué dans l'entreprise²⁶ prévoit ce maintien de salaire. - S'ils sont travaillés la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais l'accord collectif de travail appliqué dans l'entreprise²⁷ peut contenir des dispositions plus favorables.		<u>Sauf dans les cas suivants :</u> <u>*Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine,</u> les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve qu'ils bénéficient du repos minimal de 2 jours consécutifs par semaine, pouvant être ramené à 36 heures par accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. <u>*Dérogation possible dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient</u> c'est-à-dire dans les secteurs suivants : l'hôtellerie ; la restauration ; les traiteurs et organisateurs de réception ; les cafés, tabacs et débits de boisson ; la boulangerie ; la pâtisserie ; la boucherie ; la charcuterie ; la fromagerie-crèmerie ; la poissonnerie ; les magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries, les établissements 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 ainsi que les spectacles (<u>article R3164-2 du code du travail</u>). Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit définir les modalités selon lesquelles cette dérogation peut être mise en œuvre. Les jeunes concernés par ces dérogations doivent bénéficier des dispositions relatives au repos hebdomadaire fixées aux articles <u>L. 3132-2</u> et <u>L. 3164-2</u> du code du travail.	

²⁴ accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention collective ou un accord collectif de branche.

²⁵ Pour les salariés en contrat de travail temporaires appelés intérimaires, le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient (article L1251-18 du code du travail).

²⁶ accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention collective ou un accord collectif de branche.

²⁷ accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention collective ou un accord collectif de branche.

	À partir de 18 ans	Entre 17 et 18 ans	Avant 17 ans
Salaire	<u>Salaire minimum du salarié majeur</u> Au moins 100% du salaire minimum de croissance appelé "<u>SMIC</u>"²⁸ = 12,02 euros brut²⁹ de l'heure au 1^{er} janvier 2026 soit 1 823,03 euros brut par mois sur la base de la durée légale de 35 heures par semaine. Ou plus (+) si convention collective appliquée dans l'entreprise prévoit un salaire minimum conventionnel supérieur au SMIC (si > SMIC).	<u>Salaire minimum du salarié mineur³⁰</u> Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent : - Soit au moins <u>la loi</u> qui prévoit un SMIC minoré (avec un abattement de 10%) = Au moins 90 % du "<u>SMIC</u>" = 10,82 euros brut de l'heure au 1^{er} janvier 2026. - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour le salarié c'est-à-dire si supérieur à 90% du SMIC. Pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent : - Au moins 100% du SMIC = 12,02 euros brut de l'heure au 1^{er} janvier 2026. - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour salarié c'est-à-dire si supérieur à 100% du SMIC (donc si > SMIC).	<u>Salaire minimum du salarié mineur³¹</u> Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent : - Soit au moins <u>la loi</u> qui prévoit un SMIC minoré (avec un abattement de 20%) = Au moins 80 % du "<u>SMIC</u>" = 9,62 euros brut de l'heure au 1^{er} janvier 2026. - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour le salarié c'est-à-dire si supérieur à 80% du SMIC. Pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle dont ils relèvent : - Au moins 100% du SMIC = 12,02 euros brut de l'heure au 1^{er} janvier 2026. - Ou au moins salaire minimum conventionnel applicable si + favorable pour salarié c'est-à-dire si supérieur à 100% du SMIC (donc si > au SMIC).

²⁸ Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié.

²⁹ [Simulateur du code du travail numérique salaire brut/net](#).

³⁰ Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et à 10 % entre 17 et 18 ans. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent (article [D3231-3](#) du code du travail).

³¹ Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et à 10 % entre 17 et 18 ans. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent (article [D3231-3](#) du code du travail).

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Congés payés	<u>Le salarié acquiert des congés payés pendant le CDD</u> = 2,5 <u>jours ouvrables</u> de <u>congés payés</u> par mois de travail effectif chez le même employeur (ou par périodes équivalentes à 4 semaines de travail ou tous les 24 jours de travail si le salarié travaille 6 jours par semaine ou tous les 20 jours de travail si le salarié travaille 5 jours par semaine). Lorsque le nombre de jours de <u>congés payés</u> acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Ces règles sur les congés payés sont applicables à tous les salariés quel que soit leur âge.		

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
À la fin du contrat	<u>À la fin du contrat de travail à durée déterminée (CDD)</u>, l'employeur donne au salarié : 1) Son dernier salaire ; 2) <u>Une indemnité compensatrice de congés payés</u> si le salarié ne peut pas prendre tous ses congés avant la fin de son CDD ; 3) Son dernier <u>bulletin de salaire</u> appelé aussi "<u>bulletin de paie</u>" ; 4) Et <u>les documents de fin de contrat</u> suivants : → <u>Un certificat de travail</u>³² ; → <u>Une attestation pour France Travail</u>³³ ; → <u>Un solde de tout compte</u>³⁴ Ces règles sur les documents de fin de contrat sont applicables à tous les salariés quel que soit leur âge.  Le jeune en CDD pendant ses vacances scolaires n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat appelée <u>indemnité de précarité ou prime de précarité</u>. Car <u>la loi</u> dit que cette indemnité de précarité n'est pas due dans les cas suivants : - Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ; - Lorsque le contrat est conclu pour des <u>travaux saisonniers</u>, y compris le <u>Contrat vendanges</u> ; - S'il s'agit d'un <u>CDD d'usage</u>, c'est-à-dire si le contrat est conclu dans certains secteurs d'activité pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD ; - S'il s'agit d'un CDD conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (<u>contrat de professionnalisation</u>, <u>contrat d'apprentissage</u>, <u>Contrat unique d'insertion dit "CUI"</u>,...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ; des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ; - Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ; - En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.		

³² Le certificat de travail est un document remis par l'employeur au salarié à la fin de son contrat de travail qui atteste que le salarié a bien travaillé dans l'entreprise en indiquant la nature du ou des emplois exercés par le salarié dans l'entreprise et la ou les durées des emplois occupés.

³³ L'attestation France travail (anciennement Pôle emploi) est un document remis par l'employeur au salarié à la fin de son contrat de travail pour lui permettre de faire valoir ses droits aux allocations chômage ;

³⁴ Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire de l'ensemble des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

À partir de 18 ans

16-17 ans

14-15 ans

Obligations de l'employeur

Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur

- L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers chacun de ses salariés

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

- L'employeur doit respecter les principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
À partir de 18 ans		16-17 ans	14-15 ans
Obligations de l'employeur (suite)	<u>-De par son obligation de sécurité, l'employeur doit évaluer et prévenir tous les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.</u> Les résultats de cette évaluation des risques doivent être retranscrits dans un document qui s'appelle le <u>document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)</u> . Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (article R4121-1 du code du travail). Les résultats de cette évaluation des risques doivent déboucher : - Pour les entreprises de moins de 50 salariés sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour ; - Pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou plus, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui : • Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ; • Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ; • Comprend un calendrier de mise en œuvre (article L4121-3-1 du code du travail). Le document unique d'évaluation des risques (DUERP) doit être tenu à la disposition des travailleurs. Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs à ce document est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur (article R4121-4 du code du travail).		
	<u>Santé et sécurité au travail : obligations du salarié</u> Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L4122-1 du code du travail). Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent³⁵ pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le salarié peut alors aussi se retirer de cette situation de travail dangereuse c'est-à-dire qu'il peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur. C'est ce que l'on appelle le droit de retrait (articles L4131-1 à L4131-4 et articles L4132-1 à L4132-5 du code du travail).		

³⁵ Événement qui peut produire, dans un délai brusque ou rapproché, une maladie ou un accident grave ou mortel

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Jeune de 15-16-17 ans	Jeune de 14-15 ans qui travaille pendant ces vacances scolaire
Travaux interdits aux mineurs	<u>La protection de la santé des jeunes travailleurs</u> <u>La loi</u> interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans (des mineurs) à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ces <u>travaux interdits aux mineurs</u> sont listés dans les <u>articles D4153-15 à D4153-37 du code du travail</u> .
	<u>Par dérogation</u>, certains de ces travaux interdits dits alors « réglementés » peuvent être exercés par <u>les jeunes en formation professionnelle âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans</u>³⁶ (comme les jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation) après <u>déclaration</u>³⁷ auprès de l'inspection du travail et si toutes les conditions suivantes sont réunies : - Avoir procédé à l'évaluation des risques ; - Avoir, après cette évaluation des risques, mis en œuvre les actions de prévention ; - Avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité, et lui avoir dispensé la formation à la sécurité ; - Assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente ; - Et avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude. L'inspecteur du travail peut procéder à un contrôle et prendre une décision de retrait du jeune de son affectation s'il constate que le jeune est en danger³⁸. <u>Que des travaux légers</u> pour le jeune de 14-15 ans qui travaille pendant ces vacances scolaires. Car le mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement (<u>article D4153-4 du code du travail</u>). Lorsque l'employeur demande à <u>l'inspecteur du travail</u> l'autorisation d'embaucher le jeune pendant ses vacances scolaires, il indique dans cette demande la nature et les conditions de travail envisagées (<u>article D4153-5 du code du travail</u>). Dans le secteur agricole, la déclaration que l'employeur adresse à <u>l'inspecteur du travail</u> pour déclarer le travail des jeunes de 14 et 15 ans doit indiquer la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués (<u>article R715-2 du code rural et de la pêche maritime</u>).

³⁶ jeunes en apprentissage, en contrat de professionnalisation, en CAP bac professionnel ou technologique, brevet de technicien ou en établissement ou service d'aide par le travail

³⁷ Voir sur le site du ministère du travail [le modèle de formulaire de « déclaration de dérogation aux travaux interdits](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle » - accompagné d'une [notice d'aide au remplissage](#) - qui doit être complété par l'employeur ou le chef d'établissement d'accueil du/des jeunes, et transmis à l'inspection du travail préalablement à l'affectation du/des jeunes à un ou plusieurs « travaux réglementés », conformément aux dispositions de l'article R. 4153-41 du code du travail ;

³⁸ Voir sur le site du ministère du travail [un modèle de formulaire qui recense les informations que les employeurs et les chefs d'établissements doivent tenir à la disposition de l'inspection du travail](#) en cas de contrôle, en application de l'article R. 4153-45 du code du travail.

	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
	Pour assurer <u>le suivi de l'état de santé des salariés</u> avec des visites médicales, l'employeur doit adhérer à un service de <u>médecine du travail</u> appelé « <u>service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)</u> » ou si l'effectif de son entreprise atteint ou dépasse 500 salariés, il peut mettre en place dans son entreprise un service de médecine du travail autonome appelé « <u>service de prévention et de santé au travail autonome (SPSTA)</u> ».		
Médecine du travail	<u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" -en principe <u>VIP</u> dans les 3 mois suivant l'embauche Mais -avant son affectation sur le poste pour le <u>travailleur de nuit</u> ; - dans les 2 mois suivant l'embauche pour l'<u>apprenti</u> ; -VIP obligatoire pour le <u>saisonnier agricole</u> dont la durée du contrat est au moins égale à 45 jours. OU Examen médical d'aptitude à l'embauche avant l'affectation sur le poste pour salariés affectés à des postes à risques particuliers à savoir : - Ceux définis aux I des articles <u>R4624-23</u> du code du travail et <u>R717-16</u> du code rural et de la pêche maritime ; - Ceux conditionnés par un examen d'aptitude spécifique prévu par une disposition de la loi³⁹ (II de l'article <u>R4624-23</u> du code du travail et III de l'article <u>R717-16</u> du code rural et de la pêche maritime) (articles <u>R4323-56</u> et <u>R4544-10</u>) ; - Ceux définis par l'employeur après avis du médecin du travail et du CSE⁴⁰ (III de l'article <u>R4624-23</u> du code du travail et IV de l'article <u>R717-16</u> du code rural et de la pêche maritime). Attention des conditions particulières existent pour les <u>salariés saisonniers</u> affectés sur un poste à risque : - <u>Si saisonnier agricole examen médical d'aptitude obligatoire</u> - <u>Pour autres saisonniers examen d'aptitude à l'embauche obligatoire si CDD ≥ 45 jours</u>	<u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail : Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail. OU Examen médical d'aptitude à l'embauche avant l'affectation sur le poste pour les jeunes de 15 à moins de 18 ans en formation professionnelle⁴¹ affectés à des travaux interdits si <u>Déclaration de dérogation aux travaux interdits</u> prévue à l'article <u>R4153-40</u> du code du travail.	Pour le jeune qui travaille pendant ses vacances scolaires : <u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail : Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.
	+ <u>Visite médicale à la demande de l'employeur ou du salarié</u> à tout moment		
	Le salarié peut à sa demande bénéficier à tout moment d'un examen par le médecin du travail. Cette demande ne peut motiver aucune sanction. (<u>article R4624-34 du code du travail</u>).		

³⁹ Par exemples les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur pour l'utilisation d'équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges tel qu'un chariot élévateur (article R4323-56 du code du travail) et les travailleurs habilités à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (article R4544-10 du code du travail).

⁴⁰ Par exemple l'employeur peut définir le travail sur écran comme un poste à risques.

⁴¹ en apprentissage, en contrat de professionnalisation, en CAP bac professionnel ou technologique, brevet de technicien ou en établissement ou service d'aide par le travail

	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
La protection collective, la protection individuelle (EPI) et les vêtements de travail	<u>La protection collective en premier</u> D'abord, l'employeur doit prendre des mesures de protection collective pour protéger les travailleurs (par exemple dans un restaurant: sécuriser les escaliers en salle). Si et seulement si ces mesures de protection collective sont impossibles ou insuffisantes, l'employeur a recours à des mesures de protection individuelle (équipements de protection individuelle appelés EPI) pour protéger les travailleurs.		
	<u>La protection individuelle</u> L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle (appelés EPI) appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective (article R4321-4 du code du travail). Si la protection collective est impossible ou insuffisante, l'employeur doit donc fournir gratuitement aux travailleurs les équipements de protection individuelle nécessaires à leur activité (par exemples dans un restaurant: chaussures antidérapantes pour le personnel de cuisine, gants anti coupure pour la découpe et l'épluchage des légumes ...). Si une tenue de travail est imposée au salarié pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou encore pour des raisons commerciales (par exemples tee-shirt, casquettes ou gilets avec nom et logo de l'entreprise), l'employeur doit : - Fournir gratuitement cette tenue de travail au salarié ; - Et prendre en charge les frais d'entretien de cette tenue de travail (Décisions de la chambre sociale de la cour de cassation des 21 mai 2008 n° 06-44.044 et 21 mars 2012 n° 10-27.425).		

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
À partir de 18 ans		16-17 ans	14-15 ans
Les installations sanitaires	L'article R4228-1 du code du travail dit que l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment : - des vestiaires, - des lavabos, - des cabinets d'aisance c'est-à-dire des toilettes, - et, le cas échéant, des douches⁴².		
	Pour les salariés hébergés par l'employeur pour leur job d'été (ex salarié en CDD saisonnier dans la restauration): - les locaux d'hébergement du personnel ne doivent pas être < 6 m2 et 15 m3 par personne - avec des fenêtres donnant directement sur l'extérieur; - avec des installations sanitaires (lavabos, douches, WC), - et maintien d'une température minimale de 18 degrés ; - Chaque couple dispose d'une chambre. - Chaque personne ou chaque couple dispose pour son usage exclusif d'une literie et du mobilier nécessaires, qui sont maintenus propres et en bon état. - Les pièces à usage de dortoir ne sont occupées que par des personnes du même sexe. Avec maximum 6 personnes par pièce et des lits distants les uns des autres de 80 centimètres au moins. Interdiction d'installer des lits superposés (articles R4228-26 à R4228-37 du code du travail) Sur les règles applicables au logement des salariés dans le secteur agricole, voir le document de la DREETS Occitanie intitulé L'hébergement des salariés agricoles .  Déclaration obligatoire pour l'hébergement collectifs de salariés agricoles. Cette déclaration est faite auprès de l'inspection du travail du lieu où est situé ce local. La déclaration doit être établie sur le formulaire Cerfa61-2091 hébergement collectif .		

⁴² Article [R4228-8](#) du code du travail + [Arrêté du 23 juillet 1947 FIXANT LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES DOUCHES DOIVENT ETRE MISES A LA DISPOSITION DU PERSONNEL EFFECTUANT DES TRAVAUX INSALUBRES OU SALISSANTS](#) ou pour salariés agricoles [arrêté du 3 octobre 1985 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition du personnel agricole effectuant des travaux insalubres ou salissants](#).

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
À partir de 18 ans		16-17 ans	14-15 ans
Mise à dispositions de boissons	- L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson (article R4225-2 du code du travail). - Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique. Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail (article R4225-3 du code du travail). - L'employeur doit déterminer l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène. L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination (article R4225-4 du code du travail).		

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans	
Coordonnées utiles affichées sur le lieu de travail	L'employeur affiche,		
	- Dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel: 1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; 2° Des services de secours d'urgence ; 3° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent (article D4711-1 du code du travail). Il est aussi possible de trouver les coordonnées de l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont vous dépendez sur l'annuaire de l'inspection du travail du site de la DREETS Occitanie. - Dans les locaux affectés au travail la liste nominative des membres de chaque Comité social et économique (CSE) <u>s'il en existe un dans l'entreprise</u>. Cette liste indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité (article R2314-22 du Code du travail)		

Où se renseigner en droit du travail ?

Les services de renseignements en droit du travail du Système d'Inspection du travail (SIT)

Auprès du [service de renseignements en droit du travail](#) dont vous dépendez (celui où se situe l'entreprise, le lieu de travail) :

- En prenant un RDV avec ce service en cliquant sur le lien suivant : <https://www.smartagenda.fr/pro/direccte-occitanie/rendez-vous/>
- Par téléphone au 0 806 000 126 du lundi au vendredi de 9h00 à 11h30 et de 13h30 à 16h00.
- Ou par courrier ou courriel aux coordonnées suivantes :

09. Ariège	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de l'Ariège 9 rue du Lieutenant Paul Delpech 09122 Foix Courriel : ddetspp-renseignements@ariege.gouv.fr
11. Aude	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de l'Aude Cité Administrative Place Gaston Jourdanne 11000 Carcassonne Courriel : ddetspp-droit-du-travail@aude.gouv.fr
12. Aveyron	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de l'Aveyron 9, rue de Bruxelles BP 3125 – 12031 RODEZ Cedex 9 Courriel : ddetspp-sct@aveyron.gouv.fr
30. Gard	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités (DDETS) du Gard 174, rue A. Blondin ZAC Esplanade Sud CS 330007 - 30908 Nîmes cedex 2 Courriel : ddets-travail-renseignements@gard.gouv.fr
31. Haute-Garonne	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités (DDETS) de la Haute-Garonne 1 place Émile BLOUIN 31952 Toulouse Cedex 9 Courriel : ddets-renseignements-travail@haute-garonne.gouv.fr

32. Gers	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) du Gers 27 bis, rue de Boubée - BP 20341 32007 Auch Cedex Courriel : ddetspp-enseignements@gers.gouv.fr
34. Hérault	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités (DDETS) de l'Hérault 615 BD d'Antigone CS19002 34064 Montpellier Cedex 2 Courriel : ddets-droit-du-travail-enseignements@herault.gouv.fr
46. Lot	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) du Lot 304 Rue Victor Hugo 46004 Cahors Cedex 9 Courriel : ddetspp-sct@lot.gouv.fr
48. Lozère	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) de la Lozère Cité administrative 9, rue des Carmes 48000 MENDE Courriel : ddetspp-enseign-travail@lozere.gouv.fr
65. Hautes-Pyrénées	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) des Hautes-Pyrénées Cité Administrative Reffye 65017 Tarbes Cedex 9 Courriel : ddetspp-sct@hautes-pyrenees.gouv.fr
66. Pyrénées-Orientales	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités (DDETS) des Pyrénées-Orientales 76 Boulevard Aristide Briand 66026 Perpignan cedex Courriel : ddets-enseignements@pyrenees-orientales.gouv.fr
81. Tarn	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) du Tarn 18 avenue du Maréchal Joffre 81013 ALBI Cedex 09 Courriel : ddetspp-enseignements@tarn.gouv.fr
82. Tarn et Garonne	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) du Tarn-et-Garonne 140 avenue Marcel Unal 1er étage 82000 Montauban Courriel : ddetspp-sct@tarn-et-garonne.gouv.fr

Où se renseigner en droit du travail ?

Des liens utiles

Pour se renseigner sur le droit du travail

- Le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/>
- Le code du travail numérique : <https://code.travail.gouv.fr/>
- Le site de l'administration française : <https://www.service-public.gouv.fr/>
- Le site de la MSA pour le secteur agricole : <https://www.msa.fr/lfp>
- Le site de l'INRS pour la santé et la sécurité au travail : <https://www.inrs.fr/>

Pour consulter les conventions collectives, le code du travail, le code rural

- Le service public de la diffusion du droit : <https://www.legifrance.gouv.fr/>
- Le site de la DREETS Occitanie pour les conventions collectives agricoles : <https://occitanie.dreets.gouv.fr/>
- Le code du travail numérique : <https://code.travail.gouv.fr/>

Où se renseigner en droit du travail ?

Des exemples de documents utiles

Sur l'embauche

- [Job d'été : formalités et obligations](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Procédure et formalités d'embauche d'un salarié](#) du site www.entreprendre.service-public.gouv.fr.
- [Les obligations de l'employeur lors de l'embauche](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Modèle de document : Informations - Relation de travail - Exemple - Modèle - Document unique - Arrêté](#) du site du code du travail numérique.

Sur le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

- [Le contrat à durée déterminée \(CDD\)](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Conclusion du contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Modèle de document : Contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) du site du code du travail numérique.
- [Le Contrat à durée déterminée d'usage](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Embauche en contrat d'extra \(CDD d'usage\)](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Le travail saisonnier](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Le contrat vendanges](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Droits du salarié en contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [La rémunération du salarié en contrat à durée déterminée](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Fin d'un contrat à durée déterminée \(CDD\)](#) du site www.service-public.gouv.fr.

Sur les durées maximales de travail, les repos, la pause et le travail de nuit	- La durée légale du travail du site du ministère du travail et des solidarités. - Durée du travail d'un salarié à temps plein du site www.service-public.gouv.fr. - Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans du site du ministère du travail et des solidarités. - Durée du travail d'un jeune de moins de 18 ans du site www.service-public.gouv.fr. - Repos hebdomadaire du salarié du site www.service-public.gouv.fr. - Repos quotidien du salarié du site www.service-public.gouv.fr. - Temps de pause du salarié dans l'entreprise : quelles sont les règles ? du site www.service-public.gouv.fr. - Le travail de nuit du site du ministère du travail et des solidarités. - Travail de nuit du salarié du secteur privé du site www.service-public.gouv.fr. - Travail de nuit d'un jeune de moins de 18 ans du site www.service-public.gouv.fr.
Sur les jours fériés	- Les jours fériés et les ponts du site du ministère du travail et des solidarités. - Jours fériés et ponts dans le secteur privé du site www.service-public.gouv.fr.
Sur le salaire	- Le salaire : fixation et paiement du site du ministère du travail et des solidarités. - Le SMIC du site du ministère du travail et des solidarités. - Smic (salaire minimum de croissance) du site www.service-public.gouv.fr. - Le bulletin de paie du site du ministère du travail et des solidarités.

Sur les congés payés	- Les congés payés du site du ministère du travail et des solidarités. - A-t-on droit à des congés payés pendant un CDD ? du site www.service-public.gouv.fr. - Quelle est l'incidence sur les droits à congés payés d'un salarié à temps partiel ? du site www.service-public.gouv.fr. - Comment calculer l'indemnité de congés payés du salarié ? du site www.service-public.gouv.fr. - Indemnité compensatrice de congés payés du site www.service-public.gouv.fr.
Sur les documents de fin de contrats	- Les documents remis aux salariés lors de la rupture du contrat de travail du site du ministère du travail et des solidarités. - Certificat de travail du site www.service-public.gouv.fr. - Attestation employeur destinée à Pôle emploi du site www.service-public.gouv.fr. - Solde de tout compte du site www.service-public.gouv.fr. - Modèle de lettre : Réclamation des documents de fin de contrat du site du code du travail numérique.
Sur la santé et la sécurité au travail	- Les grands principes de la prévention des risques professionnels du site du ministère du travail et des solidarités. - Les principaux risques d'accidents du travail et les moyens de prévention et Que faire à la suite d'un accident du travail ? du site du ministère du travail et des solidarités. - Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur du site www.service-public.gouv.fr. - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du site du ministère du travail et des solidarités. - Santé et sécurité au travail : obligations du salarié du site www.service-public.gouv.fr. - Un salarié peut-il refuser de travailler s'il pense être exposé à une situation dangereuse ? du site www.service-public.gouv.fr.

Sur la santé et la sécurité au travail

- [La protection de la santé des jeunes travailleurs](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Jeune de 15 à 18 ans en entreprise : travaux interdits et travaux réglementés](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [La prévention des accidents du travail pour les jeunes et nouveaux arrivants](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Le rôle des acteurs de la santé au travail face aux risques professionnels](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Médecine du travail pour un salarié du secteur privé](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Médecine du travail : les services de prévention et de santé au travail autonomes et interentreprises \(SPST, SPSTA et SPSTI\)](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Les visites médicales et examens médicaux dans le cadre du travail](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Médecine au travail : qu'est-ce que la visite d'information et de prévention \(Vip\) ?](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Médecine du travail : qu'est-ce que le suivi individuel renforcé ?](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Un salarié saisonnier est-il suivi par la médecine du travail ?](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Protection collective - Démarches de prévention - INRS](#) du site de l'INRS.
- [La protection individuelle - Démarches de prévention - INRS](#) du site de l'INRS.
- [Restauration traditionnelle. Fournissez des chaussures antidérapantes au personnel de cuisine Fiche INRS](#) du site de l'INRS.
- [Restauration traditionnelle. Fournir et faire porter des gants anti coupures \(gants en fibres\) pour la découpe et l'épluchage des légumes - Fiche - INRS](#) du site de l'INRS.
- [Santé et sécurité : utilisation et aménagement des lieux de travail](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Le local vestiaire est-il obligatoire dans l'entreprise ?](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [Toilettes : quelles obligations pour l'employeur ? - Actualité - INRS](#) du site de l'INRS.

Sur la santé et la sécurité au travail

- [Douches au travail : quelles obligations pour l'employeur ? - Actualité - INRS](#) du site de l'INRS.
- [L'hébergement des salariés agricoles](#)  du site de la DREETS Occitanie.
- [Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ?](#) du site entreprendre.service-public.gouv.fr.
- [Comité social et économique \(CSE\)](#) du site www.service-public.gouv.fr.
- [CSE : attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Les missions et les prérogatives de l'inspection du travail](#) du site du ministère du travail et des solidarités.
- [Quand faire appel à l'inspection du travail ?](#) du site www.service-public.gouv.fr.