

Le travail des mineurs pendant les vacances scolaires

Code du travail

Titre I bis du décret n° 85-603



Sommaire

1. Références juridiques.....	3
2. Quel est l'âge minimum pour travailler dans la fonction publique territoriale ?	3
3. Quelles sont les exceptions à l'âge minimum de 16 ans ?	3
4. Quelles sont les conditions préalables à l'embauche d'un mineur?	4
5. Emplois et conditions de travail d'un mineur :	5
6. Quel type de contrat peut-on conclure avec un mineur pendant les vacances scolaires et pour quelle durée ?.....	6
7. Santé et sécurité au travail des mineurs	6
8. ANNEXE - Liste (non exhaustive) des travaux interdits aux mineurs (sources : INRS) ...	7

1. Références juridiques

- Code du travail :
 - articles L 3161-1 à L 3164-9 et R3163-1 à R3165-7
 - articles L4153-1 et L4153-9 et D4153-1 à D4153-52
 - articles R4153-49 à R4153-52
- Titre Ier bis du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

2. Quel est l'âge minimum pour travailler dans la fonction publique territoriale ?

L'[article 1^{er} du décret n° 85-1229](#) relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale a été abrogé par le décret 2013-593 du 5 juillet 2013. Ainsi, aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent public, sauf pour l'accès aux grades de gardien de police municipale et de garde champêtre chef (18 ans minimum).

Cependant, compte tenu de la scolarité obligatoire, **l'âge minimum de 16 ans est à respecter.**

3. Quelles sont les exceptions à l'âge minimum de 16 ans ?

Deux exceptions :

- **Recrutement des mineurs en situation de formation professionnelle à partir de l'âge 15 ans** (cf. titre I^{er} bis introduit dans le décret n°85-603 par un décret n°2016-1070 du 3 août 2016) : C'est le cas notamment des apprentis et des élèves de l'enseignement secondaire en stage.
- **Recrutement de mineurs âgés de plus de 14 ans pendant les vacances scolaires** : en effet, aux termes de l'article L811-1 du Code général de la fonction publique, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. De même, l'article L811-1 du Code général de la fonction publique prévoit qu'il convient de faire application des décrets pris pour l'application des dispositions du code du travail auquel il fait référence.
Dans ces conditions, il convient, sauf exceptions, de faire application, pour ce qui concerne le travail des mineurs de moins 16 ans, des dispositions prévues par le code du travail.

4. Quelles sont les conditions préalables à l'embauche d'un mineur?

Le travailleur mineur doit remplir les **mêmes conditions que lors de l'embauche d'un contractuel majeur** conformément à [l'article 2 du décret 88-145 du 15 février 1988 modifié](#) : il doit notamment être en position régulière vis-à-vis de l'immigration et être apte physiquement à l'emploi.



Il doit ainsi être soumis au moment de l'embauche à une **visite médicale préalable obligatoire par un médecin agréé** qui atteste de son aptitude à occuper l'emploi. Ce rendez-vous médical est à prendre directement par la collectivité auprès du médecin. La liste des médecins agréés est consultable sur le site de l'Agence régionale de santé (ARS) du Grand Est en cliquant [ICI](#).

De plus, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans bénéficient d'une **surveillance médicale renforcée effectuée par le médecin du travail**. Une visite d'embauche auprès de ce médecin doit ainsi être programmée avant la prise de poste en adressant une fiche à l'Unité Santé et travail du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle au moyen du logiciel AGIRHE (rubrique « *Contactez-nous* »).

L'avis du chargé d'inspection en santé et sécurité au travail (CISST) est conseillé. Le Centre de gestion de la Meurthe-et-Moselle propose ce service.

Une **autorisation du représentant légal du mineur ou l'autorisation préalable du juge des tutelles** doit être délivrée avant l'embauche du mineur. Si les parents ne parviennent pas à s'entendre, celui d'entre eux qui souhaite permettre à son enfant de travailler doit en effet obtenir l'autorisation préalable du juge des tutelles ; un [formulaire CERFA](#) est à disposition des personnes concernées, accompagné de [sa notice explicative](#)

Enfin, une **déclaration préalable à l'embauche** doit être faire auprès de l'**URSSAF**.

5. Emplois et conditions de travail d'un mineur :



Le code du travail prévoit une **interdiction d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux** les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (cf. *liste non exhaustive en annexe pages 7 à 9*). Certaines dérogations sont toutefois envisageables.



Le planning prévisionnel et les horaires de travail du jeune travailleur doivent être prévus au contrat de travail dans les limites suivantes :

- Le temps de travail du jeune travailleur ne peut excéder 35 heures par semaine, 7 heures maximum par jour jusqu'à 16 ans et 8 heures maximum par jour au-dessus de 16 ans.
Il est à noter qu'une dérogation est possible pour les plus de 16 ans afin d'effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine, après avis conforme du médecin du travail. L'avis du CISST est également conseillé.
- La durée du repos quotidien est de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ou 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans.
- Les jours de repos hebdomadaire : Le jeune travailleur a droit à 2 jours de repos consécutifs (soit 48 heures), dont obligatoirement le dimanche. Toutefois, le repos hebdomadaire peut être abaissé à 36 heures consécutives pour les jeunes de plus de 16 ans. Dans ce cas, l'avis du CISST du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle est conseillé.
- Le travail de nuit : Sauf dérogations prévues dans certains secteurs d'activités, le travail de nuit est interdit : pour les mineurs de moins de 16 ans, de 20 h 00 à 6 h 00, pour les mineurs de 16 à 18 ans, de 22 h 00 à 6 h 00.
- Le temps de pause est fixé à au moins 30 minutes consécutives lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie...

Si vous avez un doute ou souhaitez plus de précisions sur les conditions de travail des jeunes travailleurs, vous pouvez contacter l'unité Prévention du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle et notamment un CISST.

6. Quel type de contrat peut-on conclure avec un mineur pendant les vacances scolaires et pour quelle durée ?

Compte tenu de la durée et de l'objet des missions, il est possible d'engager des mineurs à l'instar d'un majeur sur le fondement des [articles L332-13 à L332-14 du CGFP](#) suite à un **accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou pour remplacer un fonctionnaire en congé annuel par exemple**. S'agissant d'un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité, l'emploi non permanent doit avoir été créé au préalable par l'organe délibérant. Aucune publicité (déclaration de vacance ou création de l'emploi) n'est nécessaire dans ces trois cas.

Vous trouverez sur notre site internet en cliquant [ICI](#) une note générale sur la procédure de recrutement des contractuels dans la fonction publique territoriale.



Les **modèles de contrat** correspondant sont disponibles via AGIRHE. Comme il bénéficie d'un contrat de droit public, le contractuel mineur perçoit **une rémunération indiciaire**.

La durée du contrat de travail ne peut pas dépasser la moitié des vacances scolaires lorsque celles-ci sont d'au moins 14 jours : ainsi un jeune travailleur en congés pendant deux mois l'été ne peut travailler plus d'un mois pendant cette période.

7. Santé et sécurité au travail des mineurs

Les jeunes travailleurs constituent une population vulnérable ; les statistiques disponibles démontrent qu'ils ont un taux de fréquence d'accident du travail plus élevé que leurs aînés.

A ce titre, l'employeur doit **mettre en place une démarche de prévention comme à l'égard de tout salarié** (évaluation des risques, application des principes généraux de prévention, prise en compte des jeunes travailleurs dans le cadre du document unique, mise à disposition des équipements de protection individuel, etc..).

Il doit insister plus particulièrement sur l'accueil, l'intégration, la formation et les instructions qui doivent être claires et précises.

Les élèves de l'enseignement en stage, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, doivent bénéficier par ailleurs :

- d'une **formation renforcée à la sécurité** adaptée à leur âge, leur niveau de formation et leur expérience professionnelle ;
- d'un **accueil et d'une information** sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les mesures prises pour y remédier.

8. ANNEXE - Liste (non exhaustive) des travaux interdits aux mineurs (sources : [INRS](#))

Travaux interdits aux jeunes travailleurs



Sont strictement interdits aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, les travaux les exposant à :

- des actes ou représentations à caractère violent ou pornographique ;
- des agents biologiques susceptibles de provoquer des maladies graves (agents des groupes 3 ou 4) ;
- des vibrations mécaniques lorsque les niveaux d'exposition dépassent les valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention ;
- des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé.

Les jeunes travailleurs ne peuvent en outre être affectés à :

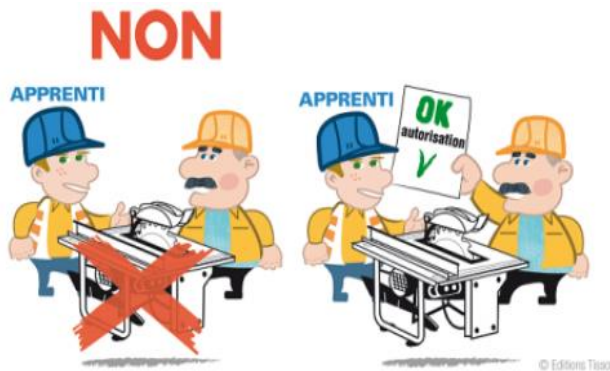
- des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ou les mettant en contact avec des animaux féroces ou venimeux ;
- des travaux de démolition ou de tranchées comportant des risques d'effondrement ou d'ensevelissement ;
- des travaux où ils seraient susceptibles de se trouver sans surveillance dans un local présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité. Ils ne sont pas non plus autorisés à exécuter des opérations sous tension ;
- des travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses.

Enfin, la conduite de quadricycles à moteur et de tracteurs agricoles ou forestiers, non munis de dispositifs de protection contre le renversement et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement, leur est interdite.

Travaux interdits susceptibles de dérogations

Les jeunes travailleurs peuvent, à titre dérogatoire, effectuer des travaux qui leur sont en principe interdits. Il pourra s'agir soit de dérogations permanentes pour les jeunes titulaires de certains diplômes ou titres professionnels en lien avec l'activité exercée, soit de dérogations temporaires, sous conditions.

Les dérogations permanentes



Les jeunes travailleurs âgés de 15 ans à moins de 18 ans, en formation professionnelle ou non, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de dérogations individuelles de droit, dites « permanentes ».

Ces dérogations concernent :

- les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée : ces jeunes peuvent effectuer des travaux réglementés sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical
- les travaux exposant à un risque d'origine électrique : les jeunes travailleurs détenant une habilitation électrique d'exécutants peuvent effectuer des opérations sur ou au voisinage des installations électriques, dans les limites de leur habilitation
- la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage de charge : les jeunes peuvent conduire de tels équipements à condition d'avoir reçu une formation adéquate et d'être titulaire d'une autorisation de conduite spécifique
- les manutentions manuelles de charge : les jeunes travailleurs peuvent effectuer des travaux comportant des manutentions manuelles excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Dans ce cas il n'y a pas de décision de dérogation à prendre.

Les dérogations temporaires

(uniquement pour les mineurs en situation de formation professionnelle)

Certains travaux, bien qu'interdits aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, peuvent faire l'objet de dérogations temporaires.

Sont concernés :

- les travaux impliquant des agents chimiques dangereux ;
- les opérations pouvant exposer à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 ;
- les travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B, étant précisé que les dérogations ne peuvent être accordées que pour les rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B ;
- les travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels s'il existe un risque de dépassement de la valeur limite d'exposition ;
- les travaux en milieu hyperbare de classe I, II ou III ;
- la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage ;
- les travaux nécessitant l'utilisation ou l'entretien de certaines machines dangereuses (machines listées à l'article R. 4313-78 du Code du travail et machines dont l'accès aux éléments mobiles ne peut être empêché totalement, telles les machines à bois) ;
- le montage et le démontage des échafaudages ;
- les travaux effectués avec des appareils à pression ;

- les travaux en milieu confiné (cuves, réservoirs, puits, égouts, ...);
- les travaux au contact du verre ou du métal en fusion.

Il est en outre interdit d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective. Il est toutefois possible de déroger à cette interdiction :

- pour l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds, à condition que cette utilisation soit faite après évaluation du risque ayant établi que ce risque est faible et qu'il s'agisse de travaux de courte durée à caractère non répétitif.
- pour les travaux pour lesquels des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en oeuvre, à condition que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle, qu'il soit informé et formé.

Procédure de déclaration

(uniquement pour les mineurs en situation de formation professionnelle)

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation temporaire, évoqués au point précédent et sous réserve de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre des actions de prévention nécessaires, une délibération est prise par l'organe délibérant.

Cette délibération précise :

- 1° Le secteur d'activité de l'autorité territoriale d'accueil ;
- 2° Les formations professionnelles assurées ;
- 3° Les différents lieux de formation connus ;
- 4° Les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la délibération ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail mentionnés à l'article D. 4153-29 du même code ;
- 5° La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

Cette décision de dérogation de l'organe délibérant est :

- **transmise pour information aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) compétent,**
- **et adressée concomitamment, par tout moyen conférant date certaine, au CISST du centre de gestion.**

Elle est **valable trois ans et renouvelable en suivant la même procédure.**

Si les membres du CHSCT constatent, directement ou après avoir été alertés, un **manquement à la délibération ou un risque grave pour la santé ou la sécurité du jeune** dans l'exercice des travaux qu'il effectue, ils sollicitent l'intervention du CISST. Si le manquement à la délibération ou le risque grave est avéré, le jeune n'est pas affecté aux travaux en cause jusqu'à la régularisation de la situation.