

< 16 ans	16 < âge < 18 ans	> 18 ans
<ul style="list-style-type: none"> Pas plus : <ul style="list-style-type: none"> - de 35 h par semaine (mais dérogation possible pour 5h supplémentaires/semaine après avis du médecin du travail) - de 8 h/jour - Pause de 30 minutes après 4h30 de travail consécutives. Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 2 jours consécutifs, incluant le dimanche, sauf dérogations. Travail interdit les jours fériés mais il existe des dérogations dont certaines de droit La modulation du temps de travail n'est pas possible. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas plus : <ul style="list-style-type: none"> - de 35h/semaine mais possibilité de faire heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine (ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines). - 10 h maximum par jour Pause de 20 min après 6 h de travail consécutives. Repos hebdomadaire de 24 h consécutives + 11 h de repos quotidien = 35 h 	<ul style="list-style-type: none"> Pas plus : <ul style="list-style-type: none"> - de 35h/semaine mais possibilité de faire heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine (ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines). - 10 h maximum par jour Pause de 20 min après 6 h de travail consécutives. Repos hebdomadaire de 24 h consécutives + 11 h de repos quotidien = 35 h
<p>Repos continu de 14 h entre deux périodes de travail.</p> <p>Travail interdit de 20 h à 6 h.</p>	<p>Repos continu de 12 h entre 2 périodes de travail.</p> <p>Travail interdit de 22 h à 6 h mais il existe de nombreuses dérogations dont certains sont de droit (dérogations accordées à l'entreprise, pas à l'apprenti) - Exemple : en boulangerie, possibilité de commencer à 4h du matin et en restauration de terminer à 23h30.</p>	<p>Repos de 11 h consécutives entre 2 périodes de travail.</p>
<p>Décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 et décret n°2015-444 du 17 avril 2015 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans</p> <p>Ce décret a pour objet, dans son article 1er, de définir les travaux légers pour les jeunes âgés de quatorze ans à seize ans qu'ils peuvent être amenés à effectuer durant les vacances scolaires. Dans son article 2, il actualise la liste des travaux interdits ou réglementés pour les jeunes travailleurs et les jeunes en formation professionnelle âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans.</p> <p>Source documentaire : http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs</p>		
<p>Nécessité d'une dérogation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - utiliser des machines dangereuses dans le cadre de sa formation - effectuer les travaux interdits aux jeunes travailleurs 		
<p>Pour pouvoir demander cette dérogation, l'employeur doit au préalable (Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Avoir procédé à l'évaluation des risques prévue aux articles L. 4121-1 et suivants ; 2° Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues au deuxième alinéa de l'article L. 4121-3 3° Avoir respecté les obligations mises à sa charge par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ; 4° Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux. <p>Cette dérogation est à adresser à l'inspection du travail. Un avis médical d'aptitude devra être délivré avant la mise en œuvre de cette dérogation.</p>		
<p>Limitation au port de charges et aux manutentions manuelles (Article R. 4153-52) :</p> <p>Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.</p>		
<p>L'enregistrement du 1^{er} contrat, engagement par déclaration écrite de l'employeur, sous entend : équipements de travail conformes, conditions de travail correctes, compétences et moralité du maître d'apprentissage.</p> <p>En cas de méconnaissance par l'employeur de ses obligations, les sanctions encourues sont les suivantes : sanctions civiles liées à la faute inexcusable, sanctions pénales, procédure d'opposition à l'engagement de nouveaux apprentis, suspension et/ou rupture du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux pour la santé, l'intégrité physique et morale de l'apprenti.</p>		
<p>La durée de l'apprentissage est de 1 à 3 ans (jusqu'à 4 ans si jeune handicapé).</p> <p>L'apprenti suit le règlement et la convention collective de la branche.</p> <p>Structures de contrôle : <ul style="list-style-type: none"> - Inspection de l'apprentissage : SAIA - 92 rue de Marseille – BP 7227 – 69354 LYON CEDEX 07 - Tel : 04.72.80.60.50 – e-mail : saia@ac-lyon.fr - Inspection du travail </p> <p>Pendant les 2 premiers mois, la résiliation unilatérale est possible ; ensuite la rupture est possible par consensus bilatéral ou arbitrage de l'inspection du travail.</p> <p>Exemple : en cas d'inaptitude, pas de solution, on ne fait pas casser le contrat sauf consensus bilatéral.</p> <p>A noter également qu'en cas d'arrêt maladie, l'apprenti ne doit pas aller en cours.</p>		