

< 16 ans	16 < âge < 18 ans	> 18 ans – 29 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>art D4153-15 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé (par exemple, vibrations mécaniques) ou sa sécurité (par exemple, travail en hauteur). Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être employé à certains de ces travaux. On parle alors de <i>travaux réglementés</i>. Les jeunes qualifiés ou habilités peuvent aussi accomplir certains travaux réglementés, après avis médical. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344</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 (Art R4153-40) :</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 puis chaque année.</p>		
<p>Limitation au port de charges et aux manutentions manuelles (Article R. 4153-52) : 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>Sauf dérogation, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Article R6223-6 et suivants</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). 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>Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Ensuite la rupture est possible par consensus bilatéral ou en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 .La rupture prend la forme d'un licenciement En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement A noter également qu'en cas d'arrêt maladie, l'apprenti ne doit pas aller en cours.</p>		