

Guide de l'apprentissage pour l'entreprise



**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat**

Loir-et-Cher



Pôle Apprentissage

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Loir-et-Cher
Maison des Entreprises

16, rue de la Vallée Maillard - 41018 Blois cedex

Tél : 02 54 44 65 69 ou 02 54 44 65 61

www.cma-41.fr

Sommaire

➤ Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous accompagne.....	03
➤ Les conditions générales de l'apprentissage.....	04
➤ Les conditions requises pour l'apprenti.....	04
➤ Les conditions requises pour l'entreprise	06
➤ Le contrat d'apprentissage	07
➤ Les conditions de travail en apprentissage.....	08
➤ Les conditions financières de l'apprentissage	10
➤ La fin d'un contrat d'apprentissage	13
➤ Le pouvoir disciplinaire de l'employeur	14
➤ Annexe : la durée du travail des apprentis	15

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat **vous accompagne**

- **Evaluation** des besoins et des possibilités de formation en fonction de la structure et de l'activité de l'entreprise
- **Réalisation** des formalités administratives.

1 - La recherche de jeunes et le soutien au maître d'apprentissage :

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA) vous accompagne également pour la recherche de votre apprenti. Après analyse de vos besoins et enregistrement de votre offre, nous vous mettons en relation avec des jeunes motivés par votre métier.

Contact CAD : 02.54.44.65.69.

2 - L'accueil des employeurs :

Votre CMA vous informe pour l'embauche des apprentis, notamment en ce qui concerne :

- l'aide aux formalités,
- la réglementation du contrat (*droits et obligations de l'entreprise et de l'apprenti*),
- les rémunérations,
- les aides financières.

3 - L'examen du dossier et l'information des partenaires :

Votre CMA réceptionne les contrats, les examine au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Sur mandat, elle transmet le contrat au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) qui, après avoir apposé son visa, lui retourne. Elle s'assure que le dossier est complet et procède à l'enregistrement.

Dès que le contrat a fait l'objet d'un enregistrement, votre CMA informe l'URSSAF ou la MSA, la caisse de retraite complémentaire, l'Inspection Académique et le CFA.

Contact Formalités Apprentissage : 02.54.44.65.61 ou 02.54.44.65.68.

Les conditions générales de l'apprentissage

1 - Un contrat de travail particulier :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il repose sur l'engagement de l'employeur à assurer à un jeune travailleur :

- une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis,
- le versement d'un salaire dans les conditions réglementaires prévues (*voir page 10*).

En retour, l'apprenti s'engage, en vue de sa formation et pendant la durée du contrat :

- à travailler pour cet employeur,
- à suivre la formation dispensée en Centre de Formation.

2 - Les diplômes concernés :

Les diplômes préparés en apprentissage vont du CAP (niveau V) au diplôme d'ingénieur (niveau I).

3 - La durée du contrat :

Le contrat d'apprentissage est en principe de 2 ans, toutefois sa durée peut varier de 6 mois à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés) pour tenir compte soit du niveau de l'apprenti, soit de la spécificité de la formation préparée.

Les conditions requises pour l'apprenti

1 - Les conditions requises pour l'apprenti :

Conditions d'âge : vous pouvez recruter un jeune sous contrat d'apprentissage si celui-ci est âgé de 16 à 25 ans révolus ; des dérogations existent pour les personnes de plus de 26 ans :

↳ Jusqu'à 30 ans :

- dans le cas de la continuité de la formation
- dans le cas d'une rupture de contrat pour des causes indépendantes de l'apprenti

↳ Sans limite d'âge :

- pour le créateur repreneur d'entreprise qui souhaite s'installer dans une activité où le diplôme est obligatoire
- pour une personne reconnue travailleur handicapé.

Les jeunes de 15 ans ayant accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire peuvent également conclure un contrat d'apprentissage.

Dans certains cas, une dispense à l'obligation scolaire est à demander à l'Inspection Académique.

Conditions d'aptitude : voir visite médicale page 7

Conditions de nationalité : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Quand celui-ci est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, hors Communauté Européenne, l'employeur doit s'assurer qu'il détient un titre de séjour en cours de validité (carte de séjour temporaire ou carte de résident) notifiant une autorisation de travail.

NOUVEAU : Depuis le 01/07/07, tout employeur qui envisage d'embaucher un salarié étranger doit obligatoirement saisir par courrier la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche (cf décret n° 2007-801 du 11 mai 2007/J.O n° 110 du 12 mai 2007 page 8673).

Cette formalité a pour objet de permettre la vérification de l'existence d'une autorisation valide pour la personne concernée.

Ce courrier se présentera obligatoirement sous l'une des 2 formes suivantes :
courrier postal : la lettre doit être datée, signée et envoyée en recommandé avec AR, ou
courrier électronique adressé à : employeurs-etrangeurs@loir-et-cher.pref.gouv.fr

2 - Les droits et les obligations de l'apprenti :

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :

- être présent dans l'entreprise,
- respecter les consignes du chef d'entreprise et du maître d'apprentissage,
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise ainsi que celui du CFA,
- être assidu en cours au CFA,
- effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur,
- se présenter à l'examen.

Une formation intensive : le programme de formation est assez chargé, il est le même que pour les élèves sous statut scolaire (l'examen et le jury de fin d'année sont aussi identiques). Cela implique d'intégrer un programme important en un temps limité tout en s'investissant au sein de l'entreprise. La formation en alternance est donc exigeante en temps et en énergie.

Les conditions requises pour l'entreprise

1 - Les garanties à produire par l'employeur :

Pour former un apprenti, l'employeur s'engage à garantir :

- les compétences du maître d'apprentissage à assurer une formation de qualité,
- l'équipement de l'entreprise,
- les conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité de l'entreprise,
- que la formation pratique, les tâches ou travaux confiés à l'apprenti soient en rapport avec les enseignements qu'il reçoit en CFA,
- que l'apprenti soit inscrit et participe aux examens sanctionnant le diplôme.

2 - Les conditions requises pour être maître d'apprentissage :

L'employeur ou les personnes responsables de la formation doivent posséder au minimum :

- soit un diplôme ou un titre correspondant à la formation envisagée par l'apprenti et 3 ans de pratique professionnelle (après l'obtention de ce diplôme),
- soit 5 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par le jeune et un niveau minimal de qualification (sauf conventions collectives).

3 - Les droits et obligations de l'employeur :

L'employeur s'engage à assurer au jeune une formation professionnelle, méthodique et complète, dispensée en alternance dans l'entreprise et au Centre de Formation d'Apprentis.

Ce qui implique pour l'employeur :

- de former l'apprenti dans l'objectif d'une formation diplômante,
- de faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation,
- de faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à veiller à son assiduité,
- de prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en entreprise,
- de vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, qui est le lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune,
- d'inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves de l'examen,
- de prévenir ou informer les parents ou leur représentant en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention,
- de respecter la réglementation du travail, les horaires, pause déjeuner (*voir annexe page 15*).

4 - L'effectif maximal d'emploi d'apprentis dans une entreprise :

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti redoublant (sauf dans le secteur de la coiffure, où la convention collective prévoit des dispositions différentes).

Le contrat d'apprentissage

1 - L'établissement du contrat :

A la demande de l'entreprise artisanale, le contrat est établi par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'après le projet préalablement rempli par l'entreprise.

Ce contrat doit être contrôlé et signé par les parties contractantes au plus tard le jour de l'entrée du jeune dans l'entreprise.

L'entreprise retourne les 3 feuillets du contrat à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui se chargera des formalités administratives (inscription au CFA, enregistrement du contrat et transmission aux organismes destinataires).

2 - Dates du contrat :

La date de début d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation d'apprentis ; (en général, les dates sont comprises entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre).

Des contrats peuvent débuter en dehors de cette période sous certaines conditions.

Les deux premiers mois sont considérés comme période d'essai au cours de laquelle l'une ou l'autre des parties peut demander une rupture de contrat.

ATTENTION : en cas de reprise de contrat suite à une rupture, il n'y a pas de période d'essai.

3 - La visite médicale :

Comme tous les salariés, **l'apprenti doit passer une visite médicale auprès des services de la médecine du travail dont dépend l'entreprise.** La visite a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste prévu.

La fiche médicale d'aptitude doit obligatoirement être jointe au contrat d'apprentissage pour enregistrement.

Les conditions de travail en apprentissage

1 - Le temps de travail des apprentis :

La réglementation de la durée du travail des apprentis dépend de leur âge (*voir annexe page 15*) et de la convention collective.

Le temps passé par l'apprenti en CFA est considéré comme du temps de travail et est rémunéré comme tel.

Dans tous les secteurs d'activité, l'apprenti ne doit donc pas travailler le samedi et le dimanche qui précèdent les semaines où il est en CFA (sauf conventions collectives).

Les apprentis qui doivent participer à la journée d'appel de préparation à la défense, bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle. Cette journée est rémunérée par l'employeur sans être décomptée des congés annuels.

2 - Les congés payés des apprentis :

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié a droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite "période de référence".

Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période.

3 - Le "congé pour révision des examens" :

Si le CFA prévoit l'organisation d'une semaine de révision dans le mois qui précède les épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat, les apprentis bénéficient d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables. Pendant ce congé, l'apprenti a le devoir de suivre les enseignements.

4 - Travail du dimanche :

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les dimanches sauf 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, 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.

5 - Travail des jours fériés :

Conformément au droit du travail, il existe 11 jours fériés :

- 1^{er} janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1^{er} mai (seul jour chômé et rémunéré),
- 8 mai,
- Lundi de Pentecôte
- Ascension,
- 14 juillet,
- Assomption,
- Toussaint,
- 11 novembre,
- Noël.

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés sauf dans certains secteurs (les mêmes que pour le travail du dimanche). Toutefois, les conditions de mise en œuvre de cette possibilité doivent être fixées par les différentes conventions collectives.

Journée de Solidarité :

Les apprentis majeurs devront travailler le lundi de Pentecôte si l'entreprise a décidé que la journée de solidarité serait fixée ce jour-là.

6 - Les machines et travaux dangereux :

Toute entreprise qui emploie des salariés est tenue de respecter les conditions d'hygiène et de sécurité.

L'utilisation de machines dangereuses ainsi que certains travaux considérés comme dangereux sont interdits aux mineurs.

Toutefois, dans le cadre du contrat d'apprentissage, des dérogations peuvent être obtenues auprès de l'Inspecteur du travail après avis favorable du Médecin du travail.

Les conditions financières de l'apprentissage

1 - La rémunération de l'apprenti :

Conditions générales

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de l'âge et de son ancienneté dans l'apprentissage. Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

L'employeur peut prévoir un salaire supérieur, de même la convention collective applicable peut fixer un mode de rémunération plus favorable qui s'impose alors à l'employeur.

L'apprenti est affilié à la sécurité sociale. Son contrat lui ouvre les mêmes droits qu'à tout salarié. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage, des règles spécifiques pour déterminer la rémunération de l'apprenti s'appliquent :

Ancienneté	Ages		
	Mineurs	18 - 20 ans	21 - 25 ans
1 ^{ère} année	25%	41%	53%
2 ^{ème} année	37%	49%	61%
3 ^{ème} année	53%	65%	78%

Ce salaire est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi (sauf cotisations pour accidents de travail et maladies professionnelles). Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

En cas de formations complémentaires

⇒ Si l'apprenti, déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel prépare, en un an, **un diplôme complémentaire en rapport direct avec celui obtenu et de même niveau** : (*exemple : titulaire d'un CAP boulangerie, l'apprenti prépare une mention complémentaire boulangerie spécialisée*).

Le salaire doit être égal à celui de la dernière année d'apprentissage, majoré de 15 points.

Le barème applicable est, sauf convention collective particulière, le suivant :

Formations	Ages		
	Mineurs	18 - 20 ans	21 - 25 ans
Après formation de 1 an	40%	56%	68%
Après formation de 2 ans	52%	64%	76%
Après formation de 3 ans	68%	80%	93%

Cas particuliers

⇒ Si l'apprenti a effectué sa première année en cycle professionnel et finit sa formation sous contrat d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'un apprenti en deuxième année de contrat.

⇒ Si l'apprenti a échoué à l'examen et redouble la dernière année du contrat, le salaire applicable est, au minimum, celui de la dernière année du contrat précédent. Si l'apprenti change de tranche d'âge pendant cette année, son salaire est augmenté en fonction du barème général.

2 - Prestations sociales :

Les prestations sociales dont bénéficie l'apprenti sont similaires à celles des autres salariés à l'exception de quelques particularités.

- **Prestations familiales :**

Elles sont maintenues jusqu'à l'âge de 20 ans tant que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55% du SMIC. Sous réserve de cette même limite, les parents de l'apprenti mineur peuvent avoir droit à l'allocation de rentrée scolaire.

- **Indemnités journalières maladie, maternité :**

Elles se calculent sur la base d'une "assiette forfaitaire" : le "SMIC apprenti" (25% à 93% du SMIC) diminué de 11%. L'indemnité journalière est égale à 50% de cette base. Cependant, l'apprenti comme tout autre salarié, peut bénéficier d'un complément éventuel versé par l'employeur lorsqu'il est prévu par une convention collective ou un accord d'entreprise.

- **Accidents du travail et maladies professionnelles :**

L'apprenti bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié. Dans ce cas, ses indemnités journalières sont calculées sur la base du SMIC sans pouvoir être supérieures à sa rémunération nette journalière.

- **Chômage :**

L'apprenti à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture, doit se rapprocher des ASSEDIC.

3 - Avantages financiers pour l'employeur :

- a) Exonération des charges

Salaire des apprentis exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, sauf cotisations d'accidents du travail, maladies professionnelles et certaines caisses de retraite complémentaire.

b) Aide régionale

Le dispositif régional d'aide aux employeurs d'apprentis est décentralisé depuis le 1^{er} janvier 2003. Le versement du Soutien à l'Effort de Formation et de ses majorations intervient à l'issue de chaque année du cycle de formation. En région Centre, les aides régionales aux employeurs d'apprentis sont les suivantes :

Primes	Montants	Conditions d'ouverture	Conditions de versement
Majoration pour l'accueil d'apprentis en petites entreprises (anciennement aide à l'embauche) (première année de formation uniquement)	900 €	Entreprise de 20 salariés maximum embauchant un(e) apprenti(e) de moins de 26 ans sans qualification ou de niveau V (BEP-CAP)	Sur assiduité de l'apprenti(e) aux enseignements prévus dans l'établissement de formation pour le diplôme préparé
Soutien à l'effort de Formation de base	1 200 €	Toute entreprise formatrice signataire d'un contrat d'apprentissage et pour chaque année du cycle de formation	moins de 15% d'absences injustifiées : versement de la prime
Majoration pour l'élévation des niveaux de qualification	500 €	Toute entreprise recrutant un(e) apprenti(e) de niveau IV, III, II et I	Versement conditionné par l'avis circonstancié du CFA
Majoration pour encourager l'accueil de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle	500 €	Toute entreprise recrutant en CAP un(e) apprenti(e) de 15 à 19 ans sans qualification	plus de 15% d'absences injustifiées : non versement de la prime
Majoration pour développer l'apprentissage 2^{ème} chance	1 200 €	Toute entreprise recrutant en niveau V (CAP-BEP et autres) un(e) apprenti(e) de 20 ans et plus sans qualification	Changement d'employeur en cours de formation suite à une rupture du contrat initial ou dans le cadre de l'article L1224-1 : versement effectué à chaque employeur au prorata des heures de formation dispensées au CFA (hors cas de ruptures prévus à l'article R6243-4 du Code du Travail)
Majoration pour la formation de jeunes filles dans les métiers traditionnellement masculins	500 €	Toute entreprise recrutant une apprentie dans un métier traditionnellement masculin. La liste des métiers concernés est annexée au cadre d'intervention de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire disponible sur www.regioncentre.fr	
Majoration pour la formation des maîtres d'apprentissage à leur missions tutorales	500 €	Toute entreprise de 11 salariés maximum dont le maître d'apprentissage a suivi une formation assurée par un organisme de formation obligatoirement implanté en Région Centre et agréé par la Région	Sur attestation de l'organisme de formation agréé par la Région (CFA, chambres consulaires, branche professionnelle, etc.) la 1 ^{ère} année du contrat d'apprentissage. Versement acquis quel que soit le taux d'assiduité de l'apprenti et le changement d'employeur en cours de formation

c) Crédit d'impôt

Un crédit d'impôt en faveur des entreprises qui emploient des apprentis a été instauré par la loi de cohésion sociale. Ce dispositif fiscal permet aux employeurs de percevoir sous certaines conditions, 1 600 euros par an et par apprenti embauché, dans le cas général. Le crédit d'impôt est porté à 2 200 euros pour l'emploi de certains jeunes.

d) Taxe d'apprentissage

Les entreprises qui ont formé durant au moins 1 mois, un ou plusieurs apprentis, et dont le total des salaires bruts déclarés ne dépasse pas six fois le SMIC annuel (hors salaires des apprentis), sont exonérées de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage.

La fin d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée. A ce titre, il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue.

L'employeur remet alors à l'apprenti tous les documents administratifs liés à cette fin de contrat.

Toutefois, le contrat d'apprentissage peut connaître une rupture anticipée.

1 - Les deux premiers mois :

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, période dite d'essai, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties. Toutefois, nous vous recommandons de notifier cette rupture à la partie concernée, par un courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, ou remis en main propre contre décharge.

2 - Après les deux premiers mois :

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord amiable et écrit des deux parties ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.

3 - Lors de l'obtention du diplôme ou du titre préparé :

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé, l'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement. L'apprenti, et son représentant légal si celui-ci est mineur, doit en avoir informé l'employeur par écrit par lettre recommandée avec accusé réception, au minimum deux mois auparavant.

La résiliation du contrat doit être constatée par écrit (vous adresser à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour obtenir les imprimés).

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

De la même manière que pour les autres salariés, l'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire vis-à-vis de l'apprenti.

ATTENTION : aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié au-delà de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de la faute commise par le salarié.

Mesures possibles et procédures à suivre

- la lettre d'avertissement : à envoyer en recommandé avec A.R. ou remise en main propre avec décharge (*reçu tel jour et signature du jeune*), les parents du jeune doivent être informés par l'employeur. Si le jeune ne va pas chercher la lettre recommandée, celle-ci est tout de même valable.
- la procédure de la mise à pied disciplinaire (*durée proportionnelle à la faute, et moins d'une semaine*) :
 - convocation de l'apprenti et de ses parents s'il est mineur, à un entretien par courrier recommandé avec A.R. adressé au jeune avec copie aux parents. Cette convocation doit mentionner l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappeler que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
 - entretien préalable : au cours de cet entretien, l'employeur explique au jeune le motif de la sanction et recueille les explications de celui-ci.
 - sanction : à l'issue de l'entretien, si l'employeur entend mettre à pied l'apprenti, il doit lui notifier par les motifs et la durée de celle-ci par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge (*courrier à envoyer à partir du lendemain et dans le mois qui suit l'entretien*).
- la saisine du Conseil de Prud'hommes : si l'employeur souhaite rompre le contrat, il devra saisir le Conseil de Prud'hommes pour que celui-ci prononce la rupture. Dans l'attente de la décision du tribunal, l'employeur pourra prononcer **une mise à pied conservatoire** de l'apprenti (*qui vous permet de vous libérer de la présence de l'apprenti dans l'entreprise*).

ATTENTION : si le tribunal se prononce en votre faveur, la période de mise à pied conservatoire ne sera pas rémunérée. Dans le cas contraire elle devra être rémunérée.

La durée du travail des apprentis

Age du salarié	Durées de travail			Repos hebdomadaire		Pause et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs ¹	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régime	
Moins de 16 ans	8 h maximum	35 h ³	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives travail du dimanche possible	14 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	20 h 6 h	Interdiction	5 h sup./semaine avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
Moins de 18 ans	8 h maximum	35 h ³	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives travail du dimanche possible	12 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	22 h 6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs ²	5 h sup./semaine avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h ³	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h travail du dimanche possible	11 h	20 mn pour 6 h de travail	21 h 6 h	Possible	Disposition de droit commun (dans la limite de 48 h de travail/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives)

¹ L'Article R3163-1 du Code du Travail vise 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, 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.

² Possibilité de demande de dérogation (accordée par l'Inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :

- boulangerie et pâtisserie : travail possible dès 4h du matin,
- hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30.

³ Se référer à la convention collective.