



N°22 - Juin 2024

AUCAP



BRÈVE SOCIALE

Jobs d'été, l'embauche
des jeunes travailleurs mode d'emploi

En période estivale, il est fréquent que les entreprises recourent à des étudiants pour renforcer leurs équipes pendant les vacances scolaires. Ils sont souvent appelés « jobs d'été ».

Notre cabinet fait le point pour vous sur leurs particularités.

LE TYPE DE CONTRAT



Le contrat régularisé avec un étudiant pour un job d'été prend la forme d'**un contrat à durée déterminée classique**.

Comme tout CDD, son motif (limitativement énuméré par le code du travail) doit apparaître dans le contrat :

- **le remplacement d'un salarié absent** (par exemple en raison de ses congés),
- **un surcroît temporaire d'activité** (par exemple lié à la période estivale),
- **l'exécution de travaux temporaires par nature** (emplois saisonniers ou emplois dans des secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI comme les contrats de vendanges par exemple).



Le contrat doit impérativement être écrit et mentionner sa durée.

LA PÉRIODE D'ESSAI



Le CDD étudiant peut comporter une période d'essai. Sauf usage ou dispositions particulières prévues par la convention collective, la durée de l'essai se limite à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois.

Exemple : pour un CDD conclu du 17 juillet au 10 août 2024, la période d'essai est de 3 jours.

LA RÉMUNÉRATION



L'étudiant devra être rémunéré au minimum au montant du smic **soit 1 766.92 € bruts** pour 151.67 heures par mois (base SMIC mai 2023), sauf convention collective plus favorable.

Le salaire de l'étudiant devra être versé par virement sur un compte bancaire dont il est titulaire. Même s'il le demande, sa rémunération ne pourra pas être versée sur le compte bancaire de ses parents.



AUCAP



LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Comme tout autre salarié, l'étudiant salarié devra passer une visite médicale d'information et de prévention auprès des services de la médecine du travail.

Les étudiants de plus de 18 ans sont soumis à la même législation en matière de durée du travail que les autres salariés (maximum 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines). Des dérogations préfectorales peuvent augmenter la durée maximale de travail pour des travaux spécifiques (vendanges par exemple) pendant des périodes prédéfinies.

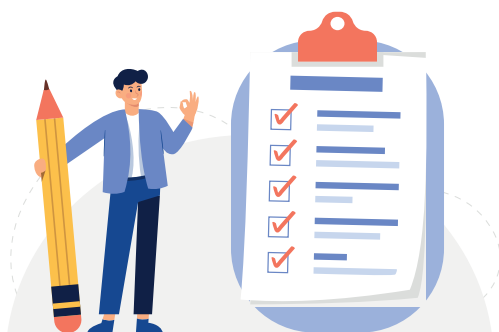
L'employeur ne peut pas lui confier certains travaux dangereux énumérés à l'article D4154-1 du code du travail. Il s'agit de travaux exposant les salariés en CDD à des agents chimiques dangereux ou à des rayonnements ionisants (amiante, par exemple). * cf annexe liste des

travaux dangereux interdits aux CDD.

Les étudiants salariés bénéficient également des mêmes droits à congés que les autres salariés. S'ils ne prennent pas leurs congés durant leur contrat, ils percevront une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % du salaire perçu à la fin de leur contrat.



LA FIN DU CONTRAT



L'indemnité de précarité normalement versée en cas de CDD n'est pas due aux étudiants quand ils travaillent exclusivement durant les périodes de vacances scolaires.

A la fin de leur contrat, les documents habituels leurs sont remis (c'est-à-dire le certificat de travail, l'attestation pôle emploi et le solde de tout compte).

AUCAP



Le Service Social

RAPPELS

Si l'étudiant est mineur, en plus de toutes les caractéristiques précédemment évoquées, il faudra respecter certaines obligations.

Les jeunes de moins de 18 ans qui travaillent en entreprise sont soumis au droit commun. Mais, en fonction de leur âge, des dispositions spécifiques s'appliquent pour les protéger. Les conditions d'embauche seront différentes entre les mineurs âgés de 14 à 16 ans et les mineurs de plus de 16 ans.

La visite médicale d'information et de prévention doit avoir lieu avant l'embauche.



À retenir

- Le mineur de moins de 14 ans a une interdiction absolue de travailler.
- Le mineur âgé de 14 à 16 ans peut travailler mais sous conditions.
- Le mineur d'au moins 16 ans peut travailler sur tous les emplois, sauf ceux interdits par décret.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EMBAUCHER UN SALARIÉ MINEUR ÂGÉ ENTRE 14 ET 16 ANS ?

Cette embauche n'est possible que pendant les vacances scolaires ou universitaires d'une durée de plus de 14 jours et à la condition que le jeune bénéficie d'un repos continu d'une durée de la moitié de la durée totale de ses vacances. Par exemple, si le jeune dispose de deux mois de vacances, le contrat ne pourra pas dépasser un mois.

Le contrat concernera des travaux légers adaptés à son âge qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou à son développement.

L'employeur doit également être en possession de **l'autorisation des deux parents.**

L'employeur doit enfin impérativement solliciter une autorisation d'embauche à l'inspection du travail, ou une déclaration préalable à l'emploi pour l'employeur relevant du régime de la MSA, 15 jours avant le début du contrat en indiquant :

- Les nom, prénom, âge et domicile du mineur
- La durée du contrat
- La nature et les conditions de travail du mineur
- Les horaires de travail
- Le montant de sa rémunération

Il devra également fournir l'accord écrit des parents.

L'inspecteur du travail dispose quant à lui de 8 jours pour adresser son désaccord à l'employeur ou subordonner son autorisation à une ou plusieurs modifications dans le libellé de la demande de l'entreprise. Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise.

AUCAP



Le Service Social

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EMBAUCHER UN SALARIÉ MINEUR DE PLUS DE 16 ANS ?

Le mineur de 16 ans peut travailler sur tous les postes sauf ceux touchés par une interdiction. Il s'agit de postes qui exposent les mineurs à des risques pour leur santé, leur moralité ou excédant leurs forces.

EXEMPLES D'INTERDICTIONS PRÉVUES PAR DÉCRET :

- Emploi ou stage au service d'un bar dans un débit de boissons à consommer sur place (Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.)
- Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrément de fibres d'amiante de niveau 3.
- Travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.
- Travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi que des travaux d'étaielement.
- Conduite de quadricycles à moteur et de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont le dispositif est en position rabattue et non muni de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement.
- Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.

Cela étant, certains travaux bien qu'ils soient interdits aux mineurs de 16 ans peuvent faire l'objet d'une dérogation.

Pour cela, l'entreprise doit faire une déclaration préalable d'affectation des jeunes concernés aux travaux interdits à l'inspection du travail.

La déclaration doit préciser le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement, les formations professionnelles assurées, les différents lieux de formation connus, les travaux interdits susceptibles de dérogations et nécessaires à la formation professionnelle, et, 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 code du travail, ainsi que la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux.

Enfin, l'entreprise doit garantir la sécurité du jeune : c'est à-dire évaluer les risques, mettre en œuvre de mesures de prévention, informer le jeune sur les risques, l'encadrer, et obtenir la délivrance d'un avis d'aptitude.

La déclaration préalable est valable 3 ans à compter de son envoi et peut être renouvelée.

[Téléchargez la liste des travaux interdits aux jeunes travailleurs](#)



AUCAP



QUELLES SONT LES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DE L'ÂGE D'ADMISSION AU TRAVAIL ?

Une amende de la contravention de 5ème classe d'un montant de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive)



QUELLE EST LA DURÉE DU TRAVAIL QU'UNE ENTREPRISE PEUT IMPOSER À UN MINEUR ?



Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales :

La durée du travail dépend de l'âge du mineur et du secteur d'activité de l'entreprise.

POUR LES MINEURS ENTRE 14 ET 16 ANS

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont de 7 heures par jour et 35 heures par semaine.*

Les pauses

Les mineurs de moins de 16 ans bénéficient d'une pause de 30 minutes par jour lorsque le temps de travail est supérieur à 4 heures 30.

Le repos quotidien et hebdomadaire :

Chaque mineur doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimum de 2 jours consécutifs dont le dimanche.

Le repos quotidien doit s'élever à 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 ans et plus et 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.

L'interdiction du travail de nuit et le dimanche

Les mineurs ont l'interdiction de travailler de nuit :

- entre 20 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 16 ans
- entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de 16 à 18 ans

Ils ne peuvent pas travailler le dimanche sauf dérogations possibles.

POUR LES MINEURS DE PLUS DE 16 ANS

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires s'élèvent à 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Pour ces derniers, il est possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine après accord de l'inspection du travail et avis conforme du médecin du travail.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, un salarié mineur de plus de 16 ans peut travailler jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou les chantiers de travaux publics, et pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de 8 heures sont attribuées, et les heures supplémentaires éventuelles ainsi que leurs majorations donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

*Dans le domaine agricole, pour les moins de 15 ans, la durée du travail est limitée à 7 heures par jour ou 32 heures par semaine. (cf dispositions spécifiques)

AUCAP



Le Service Social

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS MINEURS ?

Les jeunes salariés sont rémunérés sur la base du smic sauf rémunérations conventionnelles plus favorables. Pour les jeunes ayant moins de 6 mois d'expérience dans la branche d'activité, le montant du salaire peut être minoré de 20 % avant 17 ans, et de 10 % entre 17 et 18 ans si la convention collective prévoit l'abattement.

Au terme du contrat de travail, le mineur perçoit une indemnité de congés payés de 10 % de la totalité des salaires perçus. Par contre, dès lors que le contrat a été conclu pendant une période de vacances scolaires ou universitaires, l'indemnité de précarité ou de fin de contrat n'est pas due.

À savoir : les rémunérations perçues par le jeune salarié peuvent, sous certaines conditions et dans certaines limites, être exonérées d'impôt sur le revenu.

QUELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Chaque mineur quel que soit son âge doit bénéficier de la visite d'information et de prévention avant la prise de ses fonctions. Les entreprises doivent donc veiller à anticiper la prise de rendez-vous auprès du service de santé au travail dont elles dépendent.



[Téléchargez le tableau sur le travail des mineurs dans le secteur agricole.](#)

ATTENTION DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DANS LE SECTEUR AGRICOLE :

SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Règle \ Âge du jeune	Moins de 18 ans	Moins de 16 ans	Moins de 15 ans
Les durées quotidienne et hebdomadaire maximales	8h par jour 35h par semaine*	7h par jour 35h par semaine tous employeurs confondus	7h par jour 32h par semaine tous employeurs confondu
Les pauses	Au moins 30 mn de pause toutes les 4,5h de travail maximum		
Le repos quotidien	Au moins 12h consécutives	Au moins 14h consécutives	
Le repos hebdomadaire	Au moins 2 jours consécutifs Le travail le dimanche est interdit pour les moins de 16 ans		
Le travail des jours fériés	Interdiction		
Le travail de nuit	Interdit entre 22h et 6h	Interdit entre 20h et 6h	

** Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par l'inspecteur du travail*

SUR LA VISITE MÉDICALE :

Pour les salariés du secteur agricole, la visite d'information et de prévention s'effectue auprès des services de santé au travail de la MSA. Dès connaissance du recrutement, il convient de contacter le service pour obtenir impérativement une visite avant le début du contrat en précisant qu'il s'agit d'un mineur.

SUR LES POSTES ET TRAVAUX À CONFIER AU SALARIÉ MINEUR :

Liste complète des travaux interdits aux mineurs en annexe

SUR LES VENDANGES :

Toutes les conditions indiquées ci-dessus doivent être respectées. De plus, un mineur ne peut être embauché que si les vendanges tombent pendant les vacances scolaires et uniquement pour les travaux de coupes. Une déclaration préalable doit être effectuée au service de l'inspection du travail 15 jours avant l'embauche.

Vous souhaitez embaucher un étudiant cet été ?

Le service social reste à votre disposition pour vous accompagner dans votre projet.

AUCAP



Le Service Social