

La réglementation du job d'été

La période des congés d'été est souvent propice au recours par les entreprises aux emplois occasionnels.

Recruter un jeune pendant le temps des vacances scolaires ou universitaires implique le respect d'une réglementation particulière à connaître impérativement.

A partir de quel âge un jeune peut-il être embauché ?

Un jeune peut être embauché à partir de 14 ans, pour effectuer des travaux légers et adaptés à son âge, pendant ses vacances scolaires ou universitaire. S'il est mineur non émancipé, le contrat de travail doit être signé par son représentant légal.

Attention : l'emploi des mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Exemple : si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat de travail ne peut pas dépasser 7 jours.

Quelles formalités respecter ?

✓ **Une autorisation de recruter pour les jeunes de 14 à 16 ans**

15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander une autorisation de recruter à l'Inspecteur du travail.

Il doit préciser dans sa demande : la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. Elle doit être accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune.

L'inspecteur du travail dispose de 8 jours pour informer l'employeur de son désaccord. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, l'autorisation de recruter est réputée acquise.

✓ **Un contrat de travail à durée déterminée (CDD)**

Comme pour tout CDD, il doit être indiqué dans le contrat le motif de recrutement (ici, le remplacement d'un salarié parti en congé), la durée du contrat et éventuellement, la période d'essai.

N.B Ne pas oublier la signature du contrat par le représentant légal pour les jeunes mineurs non émancipés

✓ Des formalités inhérentes à l'embauche

Pour embaucher une jeune dans le cadre d'un « job » d'été ; l'employeur doit effectuer les mêmes formalités que pour toute embauche classique : déclaration préalable à l'embauche, inscription du salarié sur le registre unique du personnel, visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste du travail pour l'embauche d'un mineur,...

Job d'été : quelles conditions de travail ?

Ces jeunes sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (respect du règlement intérieur) et ont accès aux mêmes avantages (restaurant d'entreprise, pauses...).

Il existe toutefois une réglementation protectrice spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans :

- ✓ durée maximale de travail (la durée du travail du mineur de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour) ;
- ✓ interdiction du travail de nuit ;
- ✓ interdiction ou réglementation de certains travaux (les mineurs de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant leurs vacances scolaires ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement) ;
- ✓ Une rémunération minimum

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC (depuis le 1er janvier 2017, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 9,76 € soit 1480,27 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires) :

- ✓ minoré de 20 % avant 17 ans,
- ✓ minoré de 10 % entre 17 et 18 ans.

A noter : cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Certains accords et conventions collectives peuvent prévoir des conditions de rémunération plus favorables au jeune.

- ✓ Une indemnité de congés payés à la fin du contrat

Au terme de son contrat, le jeune reçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus. En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a **pas droit à l'indemnité de fin de contrat** (ou indemnité de précarité)

Quel est le régime social et fiscal ?

La rémunération versée au jeune au titre d'activités exercées pendant ses études secondaires ou supérieures ou durant ses congés scolaires ou universitaires, est soumise à cotisations et est passible de l'impôt sur le revenu dans les règles de droit commun. Toutefois concernant les jeunes de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition, une exonération d'impôt sur le revenu est applicable dans la limite de 3 fois le montant mensuel du smic, limite annuelle valable pour l'ensemble des rémunérations perçues par un jeune au titre des emplois occupés au cours d'une même année. Cette exonération s'applique aussi bien si le jeune est imposable en son nom que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents.

[Pour plus de précisions voir le bulletin officiel des finances publiques-impôts IX, 160 et s](#)

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr