Ecrit par Echo du Mardi le 29 mai 2024

Jobs d’été : quelles sont les règles applicables ?

Animation, restauration, vente, entretien des espaces verts, guide touristique… L’approche des vacances estivales est l’occasion pour de nombreux étudiants de rechercher un job d’été. Un mineur peut-il être embauché ? Comment sera-t-il rémunéré ? Quelles sont les règles applicables en la matière, les obligations de l’employeur ? Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot, répond à toutes ces questions.

Peut-on travailler pendant l’été si l’on est mineur ?

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d’abord, l’autorisation du représentant légal du mineur.

Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s’il bénéficie d’un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu’à

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 29 mai 2024

des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

● Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).
● Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).
● Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardineries, spectacles, etc.).

Quelle rémunération pour un job d'été ?

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 766,92€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2024 (11,65 € bruts par heure).

Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,32 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,48 € bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient).

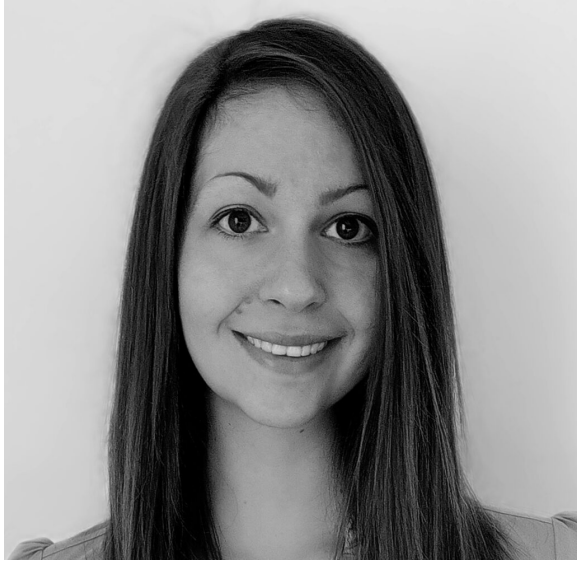
Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'URSSAF (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la

Ecrit par Echo du Mardi le 29 mai 2024

personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans. Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.

Margaux Berbey pour les Editions Tissot