

Ecrit par le 1 février 2026

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

Ecrit par le 1 février 2026

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 le 1 février 2026

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



Offices de tourisme du Vaucluse : un job dating pour recruter leurs saisonniers

Ecrit par le 1 février 2026



Pour la première fois, [Vaucluse Provence Attractivité](#), la [CCI de Vaucluse](#) et les Offices de tourisme du territoire s'associent le temps d'un job dating pour recruter des travailleurs saisonniers en offices de tourisme. Près de 30 postes de conseillers en séjour sont à pourvoir pour la saison 2023.

Secteur économique clé pour le territoire avec une augmentation de sa fréquentation globale de 22% en 2022 et une forte présence de clientèles étrangères (belge, néerlandaise, allemande, britannique, suisse, italienne, américaine, etc.), le tourisme offre des opportunités à des profils de tout âge : étudiants, premier emploi, personnes en reconversion, du territoire et d'ailleurs.

Si le secteur touristique est une source d'emplois en Vaucluse, il reste un secteur en tension, notamment lié à la difficulté pour les saisonniers de trouver un logement. Ainsi, [Vaucluse Provence Attractivité](#), la [CCI de Vaucluse](#) et les Offices de tourisme du territoire se sont associés à travers un nouveau processus optimisé de recrutement pour faciliter la mise en relation entre recruteurs et demandeurs d'emploi.

Ecrit par le 1 février 2026

Les candidats avaient jusqu'au 22 janvier pour postuler à l'une des trentaines d'offres de postes proposés sur le site de Vaucluse Provence Attractivité. Sur les 120 demandes, le pool de recruteurs a sélectionné 83 candidats qui ont été convoqués aux entretiens d'embauche en « job dating », aujourd'hui, jeudi 16 février, à la CCI de Vaucluse. Les candidats retenus seront ensuite directement informés du résultat de ces entretiens par les offices de tourisme.

Première vitrine du territoire, les offices de tourisme recruteront les candidats les plus qualifiés, parlant français et anglais à minima et capable de proposer un véritable « conseil en séjour » à une clientèle déjà bien informée sur internet en amont de sa visite. Si un minimum de compétences est attendu, la principale qualité pour les recruteurs reste le savoir-être.

Un pool de candidats varié

Les profils et parcours des candidats et candidates convoqués aux entretiens d'embauche en job dating sont variés, tout comme les aspirations. Dounia, étudiante en deuxième année de licence de droit à l'[Université d'Avignon](#) et retenu pour deux entretiens, décrit l'opportunité d'être embauchée par l'office de tourisme d'Avignon ou du Grand Avignon comme une occasion de « sortir de sa zone de confort ». « J'ai trouvé l'annonce par hasard via un mail de la Fac », explique-t-elle.

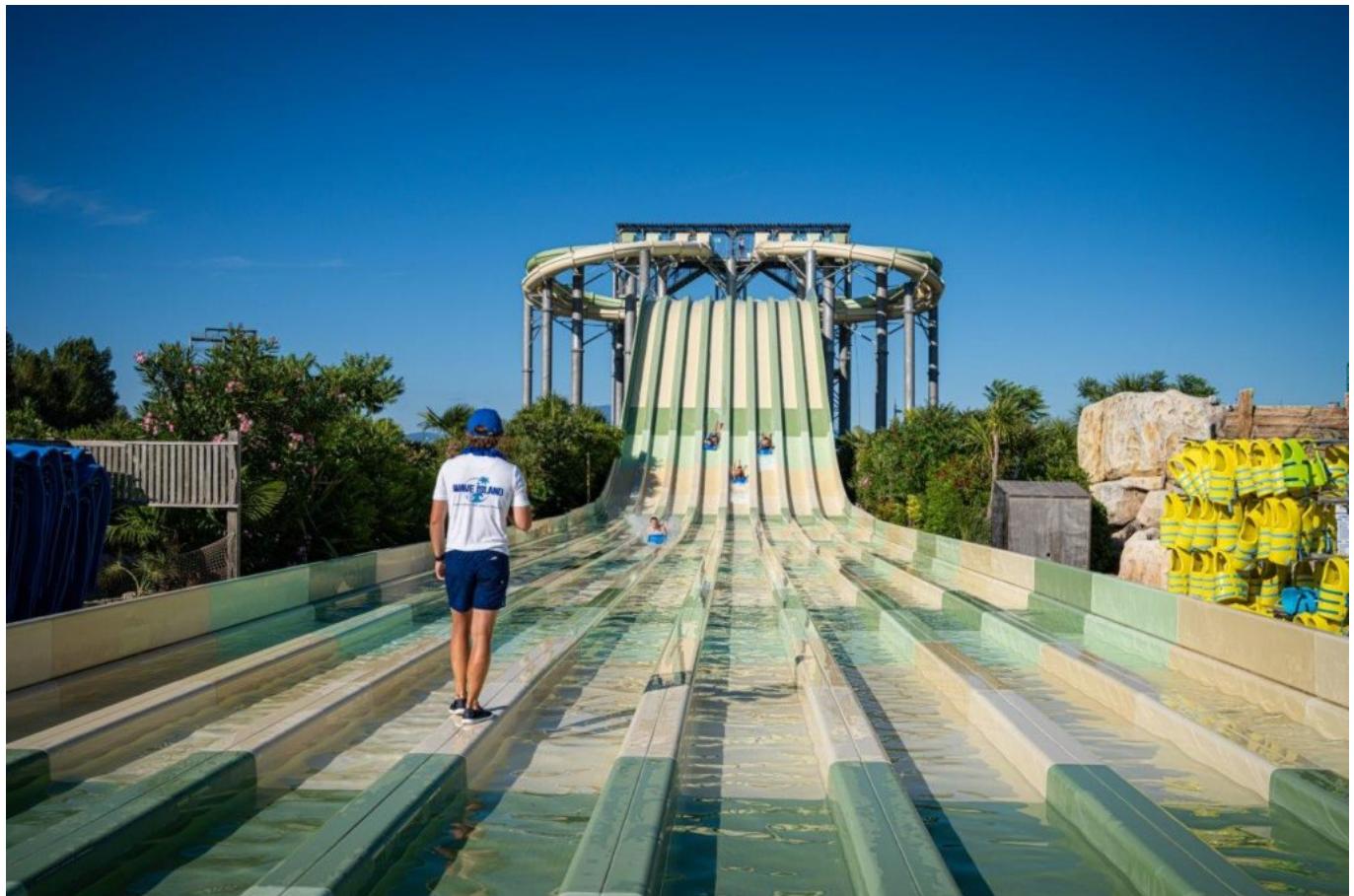
Pour Julie, étudiante en BTS tourisme à l'[IFC](#) d'Avignon, ce job dating est l'occasion de trouver une alternance ou un stage. Cette native de la région a également été retenue pour deux entretiens : le premier pour la zone d'Avignon et l'autre pour l'Isle-sur-la-Sorgue.

Un système de recrutement tourné vers l'humain

Ce job dating est également l'occasion pour les recruteurs de trouver le candidat idéal grâce à un processus de recrutement tourné vers l'humain. « Depuis le covid, l'état d'esprit, l'aspiration des demandeurs d'emplois a changé, explique Lesly Renaud, directeur de [Ventoux Provence](#). Il y a une remise en question d'un système de recrutement qu'on souhaite faciliter ».

Monteux : Wave island lance le recrutement de 300 emplois saisonniers

Ecrit par le 1 février 2026



A l'occasion de la nouvelle saison estivale qui s'annonce, le parc de loisirs aquatique [Wave island](#) à Monteux lance sa campagne de recrutement 2022. Dans ce cadre, 300 postes de saisonniers sont à pourvoir d'ici l'ouverture du plus grand parc aquatique de France prévue le samedi 11 juin prochain.

Ces offres d'emplois qui concernent autant des postes dans la restauration (chef et seconde de cuisine, serveur, employé de restauration), que de la gestion du parc (opérateur d'attraction, opérateur du simulateur de surf, secouriste, surveillant de baignade, propreté, technique...) ou bien encore l'accueil (relation client, hôtesse de caisse, vendeur...) ou l'administratif (standardiste, marketing, communication...).

Pour consulter ou postuler aux différentes offres d'emplois : [cliquez ici](#)

Les candidats pourront également découvrir les postes à pourvoir lors des salons suivants :

- Le mercredi 28 mars, au Forum de l'emploi à Carpentras.
- Le jeudi 31 mars, au Forum de l'université d'Avignon
- Le Vendredi 8 avril, au Forum de l'Emploi de Saint-Rémy-de-Provence.

Ecrit par le 1 février 2026

Une fois recrutés, les futurs salariés participeront notamment à 'Wave academy' : 2 jours dédiés à la formation des 'Wave members' en amont de l'ouverture du parc. A noter la possibilité d'orientations de formations qualifiantes en contrats d'apprentissage.

S'étendant sur 4,7 ha, le parc a été créé en 2015 sous le nom de Splashworld avant de prendre le nom Wave island en 2018. Le site compte une vingtaine d'attractions dont plusieurs sont uniques en France ou en Europe ainsi que différent lieu d'accueil festif à commencer par son nouvel espace 'Rooftop' offrant une vue plongeante sur le parc et ses deux vagues artificielles.



© Greg Niro

Soutien financier à l'hébergement des

Ecrit par le 1 février 2026

saisonniers agricoles



Le ministère de l'Agriculture et Action Logement rappellent qu'il existe une aide financière à l'hébergement destinée à favoriser l'emploi agricole.

En effet, le secteur agricole en Provence Alpes Côte d'Azur et Corse propose chaque année plusieurs centaines d'emplois de saisonniers agricoles, mais également dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration. Ces salariés peuvent rencontrer des difficultés pour assumer les charges d'un logement temporaire à proximité de l'exploitation. Le ministère de l'Agriculture et Action Logement entendent donc favoriser l'emploi agricole par l'octroi d'une aide financière à l'hébergement.

D'un montant pouvant atteindre 600€ cumulable, elle permet à ces travailleurs agricoles de couvrir tout ou partie de leurs frais d'hébergement.

L'aide d'un montant de 150€ par mois peut être demandée jusqu'à 6 mois après le démarrage de l'activité. Le bénéfice de l'aide est plafonné à 4 mois pour un même ménage (l'aide peut par exemple être perçue 2 mois une année et 2 mois l'année suivante).

Ecrit par le 1 février 2026

Les bénéficiaires :

Les salariés des entreprises agricoles quels que soient leur effectif, l'ancienneté et la nature du contrat de travail. Les intérimaires sont éligibles à l'aide s'ils exercent au sein d'une entreprise du secteur agricole.

Les logements concernés :

Le logement doit être situé dans le parc locatif privé, intermédiaire ou social, dans les structures d'hébergement collectif (hors Crous) ainsi qu'en chambres d'hôtes, gîtes, résidences de tourisme, chambres chez l'habitant et campings.

Pour plus d'informations sur l'aide aux saisonniers en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, rendez-vous sur actionlogement.fr

(Vidéo) La ville de Cavaillon cherche des saisonniers



Ecrit par le 1 février 2026

La [ville de Cavaillon](#) procède au recrutement de ses saisonniers. Tous les candidats de plus de 18 ans peuvent candidater. Dans la vidéo qui suit, vous découvrirez un petit film sur les missions du poste d'agent technique polyvalent au service des cimetières. Trois contrats d'une durée d'un mois sont ouverts. La lettre de motivation et le curriculum vitæ sont à envoyer par e-mail à secretariat.rh@ville-cavaillon.fr ou par courrier à monsieur le Maire, service ressources humaines, place Joseph Guis 84300 Cavaillon. La date limite de candidature est fixée au 31 mai 2021.

L.M