



LE POINT SUR...

LES JOBS D'ETE

Les jeunes de plus de 14 ans peuvent être embauchés dans le cadre d'un job d'été pendant les vacances scolaires ou universitaires mais un certain nombre de règles particulières sont à respecter : contrat, conditions de travail, rémunération... Il est également important de distinguer ces emplois des stages en entreprise.

Les différents type d'embauche

- Un jeune occupant un emploi normal dans l'entreprise sans lien avec ses études pendant les vacances scolaires est titulaire d'un véritable contrat de travail. La présente fiche est consacrée à l'étude de ce type de contrat.
- Un jeune peut également effectuer dans le cadre de ses études un stage en entreprise, ce stage a une finalité pédagogique, il donne lieu à la conclusion obligatoire d'une convention de stage entre l'entreprise, le stagiaire et l'établissement d'enseignement ; il ne s'agit pas dans ce cas d'un contrat de travail.

Les jeunes concernés

Les jeunes ne peuvent normalement travailler qu'à partir de 16 ans.

Cependant les jeunes de plus de 14 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers et adaptés à leur âge, pendant leurs vacances scolaires ou universitaires dans le cadre d'un job d'été. 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, sous réserve que les jeunes disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances. Par exemple pendant des vacances scolaires de 15 jours, le contrat de travail d'un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans ne peut dépasser 7 jours.

Les formalités d'embauche

Le jeune mineur non émancipé ne peut conclure un contrat de travail qu'avec l'autorisation de son représentant légal.

Avant d'embaucher un jeune âgé de 14 à 16 ans, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail, une demande doit être faite 15 jours avant l'embauche.

Une visite médicale avant l'embauche est obligatoire.

Une déclaration préalable à l'embauche doit être établie.

Le contrat de travail

Le contrat conclu avec le jeune est un contrat à durée déterminée (CDD). Il doit être établi par écrit et comporter toutes les mentions obligatoires à ce type de contrat : motif, durée, période d'essai...

La durée du travail

- La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure à 35 heures par semaine et 8 heures par jour, la durée maximale journalière est de 7 heures pour les jeunes de 14 à 16 ans.
- Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes après 4H30 de travail continu.
- La durée minimale de repos quotidien est de 12 heures consécutives et de 14 heures pour les moins de 16 ans.
- Sauf dérogation conventionnelle les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs et ils ne peuvent travailler le dimanche sauf dérogation au travail dominical prévue dans certains secteurs d'activité.
- Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit entre 22 heures et 6 heures et entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans. Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans certains secteurs d'activité.
- Les jeunes ne doivent pas travailler les jours fériés légaux, sauf dérogation dans certains secteurs d'activités.

Les conditions de travail

Il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux entraînant une fatigue anormale (travaux répétitifs, port de charges...).

D'une manière générale, les entreprises dans lesquelles sont employés des jeunes de moins de 18 ans doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et de la décence publique.

Sauf agrément les mineurs ne peuvent être employés dans un débit de boisson à consommer sur place.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à des travaux dangereux.

Les jeunes sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (respect du règlement intérieur) et ont accès aux mêmes avantages (cantine, transport...).

La rémunération

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC :

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

Il n'y a pas de minoration de la rémunération si le jeune possède six mois de pratique professionnelle dans la branche.

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

- Au terme de son contrat, le jeune reçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus. En revanche, à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires, par un jeune suivant un cursus scolaire, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

Cotisations sociales

La rémunération versée aux jeunes pendant les vacances donne lieu au versement de l'ensemble des cotisations sociales (sécurité sociale, CSG-CRDS, assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance).

En fonction de l'objet du CDD conclu avec le jeune, les cotisations d'assurance chômage peuvent être majorées dans les conditions applicables à tous les CDD.

Régime fiscal

Pour les personnes âgées de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition, les salaires versés en rémunération d'activités exercées pendant leurs études, secondaires ou supérieures ou exercées durant leurs congés scolaires ou universitaires, sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC : il s'agit d'une 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 joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents.

Le montant du SMIC de référence à retenir est le montant moyen de l'année d'imposition, calculé sur la base de 35 heures (pour l'imposition des revenus 2017, la limite d'exonération s'établit à 4 441 €).

Le montant des salaires à comparer à cette limite d'exonération est celui du salaire net imposable.

Cette exonération s'applique sur option du contribuable.