

JOB D'ETE : RECRUTER UN JEUNE

Recruter un jeune pour un job d'été permet à l'entreprise de s'organiser pendant les absences des salariés ou de répondre à un accroissement temporaire d'activité et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

A PARTIR DE QUEL AGE ET POUR QUEL EMPLOI

L'âge minimum pour pouvoir être recruté est en principe d'au moins 16 ans. Cependant, les jeunes de plus de 14 ans peuvent être autorisés à exercer des travaux adaptés à leur âge pendant les vacances scolaires comportant au moins 14 jours, à condition de bénéficier d'un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.

Le code du travail énumère les **travaux interdits ou réglementés** pour les jeunes âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans du fait des risques qu'ils présentent pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou parce qu'ils excèdent leurs forces (L.4153-8).

Il prévoit également une **dérogation permanente et générale** pour les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent et qui peuvent être affectés aux travaux susceptibles de dérogation.

D'autres dérogations ne s'appliquent que de manière spécifique :

- Seuls les jeunes travailleurs habilités peuvent bénéficier d'une dérogation dans le cadre d'opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ;

- Les jeunes ne peuvent être affectés à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage qu'après avoir reçu une formation et pour certains équipements s'ils sont titulaires d'une autorisation de conduite ;
- Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

Dans ces différents cas de figure, aucune formalisation auprès de l'inspecteur du travail n'est requise.

FORMALITES A ACCOMPLIR

Le jeune de moins de 18 ans non émancipé ne peut être recruté que si son représentant légal l'y a autorisé.

Aucune **autorisation de l'inspection du travail** n'est nécessaire si le jeune a au moins 16 ans. Mais s'il a entre 14 et 16 ans, son emploi pendant les vacances scolaires n'est possible que sur autorisation de l'inspection du travail. Il doit ainsi adresser une demande écrite à l'inspecteur du travail au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche. L'inspecteur à 8 jour francs à compter de la date d'envoi pour notifié son

refus motivé. A défaut de réponse, l'autorisation est réputée accordée.

Dans ce cadre, la **conclusion d'un contrat** de travail est obligatoire.

Pour tous les salariés embauchés, l'employeur doit également transmettre une **déclaration préalable à l'embauche** auprès des organismes de protection sociale, accomplir les formalités d'affiliation du salarié auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire et faire passer une visite d'information et de prévention avant la prise de poste.

Enfin, au moment de l'embauche, l'employeur mentionne également les noms et prénoms du jeune sur le registre unique du personnel.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Si le jeune est majeur, il est soumis à la même **durée de travail** que les autres salariés de l'entreprise.

En revanche, s'il s'agit d'un jeune de moins de 18 ans, il ne peut être employé à un travail effectif plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement, le jeune peut effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine.

Pour les jeunes âgés de 14 ans à moins de 16 ans, la durée de travail ne peut pas excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Le jeune ne peut pas travailler de manière ininterrompue plus de 4h30. Au-delà de ce temps, il bénéficie d'une **pause** d'au moins 30 minutes consécutives.

Le **repos quotidien** ne peut être inférieur à 12 heures consécutives pour les mineurs de 16 à 18 ans et à 14 heures consécutives pour les moins de 16 ans.

Les jeunes travailleurs ont droit à 2 jours de **repos consécutifs par semaine** dont le dimanche. Néanmoins, un accord collectif étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir, lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient, les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à ces dispositions pour les plus de 16 ans, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives. A défaut d'accord, une telle dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être occupés les **jours fériés** reconnus par la loi. Il est néanmoins possible d'employer des mineurs les jours fériés dans les établissements industriels fonctionnant en continu, sous réserve de bénéficier du repos hebdomadaire minimum ou dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient visés par décret.

En principe, un mineur ne peut pas **travailler la nuit**, c'est-à-dire entre 20h00 et 6h00 pour ceux de moins de 16 ans et entre 22h00 et 6h00 pour les autres.

Les jeunes d'au moins 18 ans doivent être **rémunérés** au minimum sur la base du SMIC ou du minimum conventionnel s'il est supérieur. Si le jeune a moins de 18 ans, il doit être rémunéré, sauf disposition conventionnelle plus favorable, au minimum sur la base du SMIC minoré de 20

% avant 17 ans et de 10% entre 17 et 18 ans.

TERMES DU CONTRAT

Au terme du CDD, le jeune engagé pendant ses vacances scolaires ou universitaires perçoit une indemnité de congés payés égale à 10% de la totalité des salaires perçus.

En revanche, l'indemnité de fin de contrat ne lui est pas due, dès lors que son contrat de travail a été conclu pour une période couverte par les vacances scolaires ou universitaires.