

Jobs d'été : c'est le moment d'y penser !



La période estivale approche et, avec elle, les départs en congés de vos salariés.
Aussi, pour maintenir le niveau de votre activité, vous allez peut-être devoir recourir aux jobs d'été.
Il vous sera alors indispensable de bien connaître les dispositions qui s'appliquent à vos « jeunes recrues ».

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL ?

Quelle que soit la durée de son séjour dans l'entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat à durée déterminée. Et s'il est **mineur**, il vous faut obtenir l'accord de son représentant légal. Ce contrat doit préciser, en particulier,

- ✗ son terme ou sa durée minimale,
- ✗ son motif (remplacement d'un salarié absent, par exemple),
- ✗ le poste de travail concerné.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération que celle que percevrait un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en CDI pour exercer la même fonction. Celle-ci ne pouvant être inférieure au Smic ou au salaire minimal conventionnel.

Toutefois, une minoration du Smic est prévue pour les **mineurs** :

- ✗ de 20 % pour ceux de moins de 17 ans
- ✗ de 10 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans.

Étant précisé que cette diminution ne s'applique pas si le jeune justifie de 6 mois de pratique dans votre branche professionnelle. Enfin, sachez que les avantages alloués aux autres salariés, comme les titres-restaurant, sont également dus aux jeunes embauchés pour l'été.

QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Si vous recrutez un **jeune de moins de 18 ans**, vous devez lui faire passer, avant sa prise de poste, une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé.

En outre, vous ne pouvez pas le faire travailler

- ✗ plus de 8 heures par jour (7 heures s'il a moins de 16 ans),
- ✗ ni plus de 35 heures par semaine.
- ✗ Et vous devez lui accorder au moins 30 minutes de pause, dès lors que son temps de travail quotidien excède 4 heures 30.

Quant au travail de nuit, c'est-à-dire celui effectué entre 22 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans), il est, en principe, **interdit aux mineurs**

LE TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 16 ANS ?

Faire travailler des jeunes de moins de 16 ans **est normalement prohibé**.

Toutefois, avec l'accord écrit de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous pouvez recruter un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires. Mais à condition que cette période de travail n'excède pas la moitié de sa période de vacances, soit un mois de travail au plus pour 2 mois de vacances

Un stage n'est pas un job d'été !

Contrairement aux jobs d'été, les stages ne nécessitent pas de conclure un contrat de travail, mais seulement une convention.
Et attention, car un stagiaire ne doit en aucun cas occuper un emploi permanent ou remplacer un salarié absent

Extrait de la Synthèse d'experts – juin 2018

Pour information. Merci de votre confiance.

Ce bulletin d'information est général. Si vous êtes concernés ou intéressés, merci de nous contacter pour plus de précisions.

Carcassonne

Z.I La Bouriette
205 Boulevard GayLussac 11000
CARCASSONNE

Tél 04 68 72 33 83 - 04 68 25 52 57
Mail : cgme@cgmesud.fr

Toulouse

1 Rue des frères Peugeot
31130 BALMA
Tél 05 61 99 55 55
Mail : contact@moll-expert.com