

Engager un jeune dans le cadre d'un job d'été



© 2022 Les Echos Publishing

Vous allez peut-être devoir recourir aux jobs d'été pour faire face à l'afflux de touristes, à une augmentation temporaire de votre activité ou tout simplement pour remplacer vos salariés partis en congés payés. Quoi qu'il en soit, il vous sera alors indispensable de bien maîtriser les règles qui s'appliqueront aux jeunes que vous accueillerez dans votre entreprise.

Un âge minimal à respecter

En principe, vous ne pouvez pas recruter un jeune âgé de moins de 16 ans. Toutefois, à condition d'obtenir l'accord de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous avez la possibilité d'employer 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 attention, cette période de travail ne doit pas excéder la moitié de ses vacances, soit un mois de travail au plus pour 2 mois de vacances.

Un contrat en bonne et due forme

Quelle que soit la durée de son séjour dans votre entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat de travail à durée déterminée. Un contrat qui doit préciser, en particulier, le motif de sa signature

(accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent...), son terme ou sa durée minimale ainsi que le poste de travail concerné.

Précision : la conclusion d'un contrat de travail avec un mineur suppose l'accord de son représentant légal.

Une rémunération basée sur le Smic

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération qui serait allouée à un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en contrat à durée indéterminée pour exercer la même fonction. Sachant que cette rémunération ne peut pas être inférieure au Smic ou au salaire minimal fixé par votre convention collective.

Sauf disposition plus favorable de votre convention collective, une minoration du Smic est toutefois prévue pour les jeunes de moins de 18 ans : de 20 % pour les jeunes de moins de 17 ans et de 10 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans. Un abattement qui ne s'applique pas au jeune qui justifie de 6 mois de pratique dans votre branche professionnelle.

À savoir : les avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise, comme les titres-restaurant ou la prise en charge des frais de transport, bénéficient également aux jeunes recrutés pour l'été.

Des conditions de travail aménagées

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans), ni plus de 35 heures par semaine. Et vous devez leur accorder au moins 30 minutes consécutives de pause, dès lors que leur 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.

Important : si vous recrutez un mineur, vous devez lui faire passer, avant sa prise de poste, une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé de votre service de prévention et de santé au travail.

© 2022 Les Echos Publishing