

Franck KOUBI & Karine PLATA

Avocats au Barreau de Nice

Suivez-nous sur notre blog « Les Tribulations d'un avocat »

<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>



FOCUS SUR LES JOBS D'ETE DES JEUNES

A partir de quel âge peut-on recruter ?

- Tout jeune d'**au moins 18 ans** peut être embauché : il est soumis aux mêmes règles et conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise, y compris les dispositions issues de la convention collective.
- Si l'employeur recrute un jeune âgé de **16 à 18 ans**, il doit veiller à respecter la législation applicable notamment en matière de durée du travail, à lui accorder un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs et à ne pas l'employer à des travaux l'exposant à des risques pour sa santé, sa sécurité, sa moralité ou excédant ses forces.
- **Par dérogation, pendant les vacances scolaires**, un jeune de **14 à 16 ans** peut être embauché pour être affecté à des travaux légers, à condition pour l'employeur d'obtenir **l'autorisation de l'inspecteur du travail**.

La demande, adressée à l'inspecteur du travail 15 jours au moins avant la date prévue pour l'embauche, indique obligatoirement les coordonnées du jeune, la durée du contrat, la nature et les conditions du travail - notamment les horaires et la rémunération envisagés, ainsi que l'accord écrit et signé du représentant légal du jeune.

- Le **jeune de 14 à 16 ans** doit bénéficier d'un repos continu effectif d'une durée au moins égale à la moitié de ses vacances scolaires. Les règles particulières concernant les jeunes de 16 à 18 ans lui sont également applicables.

Quels types de contrat ?

Les emplois d'été sont généralement pourvus en **intérim** ou par **contrat à durée déterminée**.

Ces contrats doivent respecter certaines conditions de forme, notamment être établis par écrit et indiquer le

motif de recours (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité...).

Lorsque l'employeur recrute un jeune en contrat à durée déterminée pendant ses vacances scolaires ou universitaires, il n'est pas redevable de l'indemnité de fin de contrat, dont le montant est en principe égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Cela ne vaut que si le jeune n'a pas effectivement achevé sa scolarité ou ses études universitaires, et si le contrat n'excède pas la **durée** des vacances.

L'employeur peut également recourir au **CDD saisonnier**. Là encore, l'indemnité de fin de contrat n'est en principe pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

En revanche, **l'indemnité compensatrice de congés payés** est due dans tous les cas, dans les conditions prévues pour les contrats à durée déterminée

Quelles sont les formalités à respecter ?

- Le réseau Urssaf rappelle sur son site internet (www.urssaf.fr) les obligations de déclaration des jobs d'été.

L'employeur doit remplir la **déclaration préalable à l'embauche** et la transmettre à l'Urssaf compétente dans les 8 jours précédant la date prévisible d'entrée en fonctions du jeune, et au plus tard au moment de son entrée en fonction.

Cette formalité peut être effectuée en ligne, sur www.net-entreprises.fr, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par télécopie.

Une copie de cette déclaration ou de l'accusé de réception par l'organisme compétent est en principe remise au jeune au moment de son entrée en fonctions.

Franck KOUBI & Karine PLATA

Avocats au Barreau de Nice

Suivez-nous sur notre blog « Les Tribulations d'un avocat »

<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>



Mais cette obligation est considérée comme satisfaite si son contrat de travail mentionne l'Urssaf destinataire de la déclaration.

Dans la mesure où le jeune est recruté à titre occasionnel, l'entreprise de moins de 20 salariés peut utiliser le **Titre emploi service entreprise** (Tese).

Ce dispositif permet d'accomplir gratuitement et simplement les formalités préalables à l'embauche (déclaration préalable et contrat de travail) puis d'établir une seule déclaration et un seul paiement pour les organismes de protection sociale obligatoire : Urssaf, assurance chômage, caisse de retraite complémentaire, etc ...

Pour les petites associations, il est possible, avec l'accord du salarié, d'utiliser le **chèque emploi associatif**.

- Tout salarié recruté doit faire l'objet d'un examen médical pratiqué par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail : la visite d'information et de prévention. Si le jeune embauché a **moins de 18 ans**, la visite d'information et de prévention doit impérativement être réalisée avant l'affectation sur le poste.

S'il a **plus de 18 ans**, cette visite a lieu dans un délai maximal de 3 mois à compter de la prise de poste.

L'employeur est dispensé d'organiser la visite si le jeune embauché en a **déjà passé une dans les 5 ans précédant son embauche** s'il a plus de 18 ans, et dans les 3 ans précédents s'il a moins de 18 ans, et si les conditions suivantes sont réunies :

- - le jeune n'a pas fait l'objet d'un avis d'inaptitude physique ou de restrictions médicales,
- - il est en possession de son attestation de suivi,
- - il va occuper un poste identique, l'exposant à des risques professionnels équivalents.

Quelle rémunération ?

Les salariés âgés d'au moins 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic, soit 9,76 € bruts par heure en 2017.

Pour les jeunes de **moins de 18 ans** ayant moins de 6 mois d'expérience dans la branche d'activité, le Smic peut subir un abattement de :

- - 20 % avant l'âge de 17 ans, soit 7,81 € bruts par heure ;
- - 10 % entre 17 et 18 ans, soit 8,78 € bruts par heure

Ces montants ne s'appliquent qu'à défaut de minimum conventionnel plus favorable.

Le salaire ainsi versé donne en principe lieu aux mêmes **cotisations et contributions** sociales que celui des autres salariés, et ouvre les mêmes droits pour le jeune, sous réserve de certains contrats à durée déterminée pour lesquels la part patronale de la contribution d'assurance chômage est majorée (contrats à durée déterminée pour surcroît d'activité d'une durée inférieure ou égale à 3 mois).

Le défaut de déclaration d'embauche, l'absence de bulletin de paie ou la mention d'un nombre d'heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales sont constitutifs du délit de **travail dissimulé**.

Nous vous souhaitons de passer un excellent été