

► JOB D'ETE : Comment embaucher des jeunes pendant les vacances ?

Conseils de la CAPEB

Dès le début d'année, pensez à solliciter les souhaits de vos salariés concernant leurs congés et à prévoir si besoin l'embauche de jeune en remplacement

Textes de référence

- Article L 1243-10 du Code du Travail
- Article L 3163-1 et suivants du Code du Travail
- Articles L 3162-1 et suivants du Code du Travail
- Articles D 4153-15 et suivants du Code du Travail
- Article R 4624-18 du Code du Travail

Pour vos questions

► Marine DEFIVES
Tél. 03 87 16 24 85
marine@capeb57.fr

► Océane LAMY
Tél. 03 87 16 24 85
oceane@capeb57.fr

Service Juridique
CAPEB MOSELLE
39, Avenue des Deux
Fontaines
57061 METZ CEDEX 02

Vous souhaitez embaucher un jeune cet été ? Voici la marche à suivre et les éléments à connaître :

► Quelles sont les démarches à effectuer ?

Vous devez respecter l'ensemble de la réglementation du travail :

- Transmettre la déclaration préalable d'embauche à l'URSSAF dans les 8 jours précédant la date d'embauche ;
- Immatriculer le jeune à l'URSSAF si c'est son premier emploi ;
- Faire une déclaration à la caisse des congés payés ;
- Faire passer une visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail. Pour les mineurs elle doit avoir lieu avant la prise de poste.

L'embauche de jeunes âgés de 14 à 16 ans nécessite en plus une autorisation de l'inspection du travail. Vous devez dans ce cas adresser votre demande écrite 15 jours avant la date d'embauche. L'administration a ensuite 8 jours pour rendre sa décision, le silence de celle-ci valant acceptation.

► Comment conclure le contrat ?

Le CDD doit être conclu avec le jeune et **comporter des mentions obligatoires** (motif de recrutement, durée du contrat, durée éventuelle de la période d'essai, ...).

Si le jeune est mineur, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation écrite des représentants légaux avant de signer le contrat de travail.

Annexe : autorisation parentale

► Quels types de travaux sont adaptés aux jeunes ?

Les jeunes doivent effectuer des travaux légers et adaptés à leur âge. Il est interdit d'affecter un mineur à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, sa sécurité ou son développement.

A cet effet, les articles D4153-15 et suivants du Code du travail listent les travaux interdits.

► Devez-vous verser l'indemnité de fin de contrat ?

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires (*article L1243-10 du Code du travail*).

► Existe-t-il des dispositions spécifiques pour les mineurs ?

• Durée du travail

De 14 à moins de 16 ans : maximum **7** heures par jour et **35** heures par semaine.

De 16 à moins de 18 ans : maximum **8** heures par jour et **35** heures par semaine.

Par dérogation, ils peuvent être employés à un travail effectif dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine pour :

- Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiments ;
- Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers

• Travail de nuit

En principe, vous ne pouvez pas embaucher un mineur pour effectuer un travail de nuit. La notion de travail de nuit dépend de l'âge du travailleur :

AGE	TRAVAIL DE NUIT
MOINS DE 16 ANS	entre 20 heures et 6 heures
ENTRE 16 ET 18 ANS	entre 22 heures et 6 heures

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les jeunes de 16 à 18 ans.

• Temps de pause et de repos

Une pause de **30 minutes** est obligatoire après une période de travail ininterrompue de 4 heures et demie. Le repos quotidien est fixé à **12h** consécutives pour et à **14h** pour les moins de 16 ans.

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier de **2 jours de repos consécutifs** et ne peuvent pas travailler pendant un jour férié.

Les mineurs de moins de 16 ans doivent pouvoir bénéficier d'un repos continu d'une durée au moins égale à la **moitié de leurs vacances**.

• Concernant la rémunération minimale :

Si ETAM :

- Avant 17 ans : au moins 80% du salaire conventionnel
- Entre 17 et 18 ans : au moins 90% du salaire conventionnel

Si Ouvrier : salaire égal au montant des salaires minimum conventionnels

Si vous souhaitez que nous vous transmettions des modèles de contrats de travail n'hésitez pas à nous contacter.

ANNEXE AUTORISATION PARENTALE EMBAUCHE MINEUR

Raison sociale
Adresse de l'entreprise

Nom
Adresse

A (lieu), le (date)

Lettre simple

Objet : Demande d'autorisation parentale

M.,

Nous avons l'intention de procéder prochainement à l'embauche de (nom et prénom), votre enfant mineur pour lequel une autorisation parentale est nécessaire.

Il sera embauché du au (Préciser la durée du contrat) selon les horaires suivants : à heures du lundi au vendredi (préciser les horaires de travail).

Il percevra une rémunération de euros par heure brut.

Vous voudrez donc bien nous retourner dans les plus brefs délais le formulaire annexé dûment rempli et signé comportant la formule manuscrite « Bon pour accord ».

Dans cette attente, nous vous prions de bien vouloir agréer, M., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

PJ : autorisation parentale

Annexe :

Autorisation parentale

Je soussigné(e) autorise mon fils (ma fille) à travailler en qualité de pour le compte de la société du au (dates).

Signature du représentant légal de l'enfant précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord »