



N°16 - Juin 2023

AUCAP



BRÈVE SOCIALE

Les jobs d'été :
focus sur leurs particularités

En période estivale, il est fréquent que les entreprises recourent à des étudiants pour renforcer leurs équipes pendant les vacances scolaires. Ils sont souvent appelés « jobs d'été ».

Notre cabinet fait le point pour vous sur leurs particularités.

LE TYPE DE CONTRAT



Le contrat régularisé avec un étudiant pour un job d'été prend la forme d'un **contrat à durée déterminée classique**.

Comme tout CDD, son motif (limitativement énuméré par le code du travail) doit apparaître dans le contrat :

- **le remplacement d'un salarié absent** (par exemple en raison de ses congés),
- **un surcroît temporaire d'activité** (par exemple lié à la période estivale),
- **l'exécution de travaux temporaires par nature** (emplois saisonniers ou emplois dans des secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI comme les contrats de vendanges par exemple).



Le contrat doit impérativement être écrit et mentionner sa durée.

LA PÉRIODE D'ESSAI



Le CDD étudiant peut comporter une période d'essai. Sauf usage ou dispositions particulières prévues par la convention collective, la durée de l'essai se limite à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois.

Exemple : pour un CDD conclu du 10 juillet au 11 août 2023, la période d'essai est de 4 jours.

LA RÉMUNÉRATION



L'étudiant devra être rémunéré au minimum au montant du smic soit 1 747.20 € bruts pour 151.67 heures par mois (base SMIC mai 2023), sauf convention collective plus favorable.

Le salaire de l'étudiant devra être versé par virement sur un compte bancaire dont il est titulaire. Même s'il le demande, sa rémunération ne pourra pas être versée sur le compte bancaire de ses parents.



AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

Le Service Social

LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Comme tout autre salarié, l'étudiant salarié devra passer une visite médicale d'information et de prévention auprès des services de la médecine du travail.

Les étudiants de plus de 18 ans sont soumis à la même législation en matière de durée du travail que les autres salariés (maximum 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines). Des dérogations préfectorales peuvent augmenter la durée maximale de travail pour des travaux spécifiques (vendanges par exemple) pendant des périodes prédéfinies.

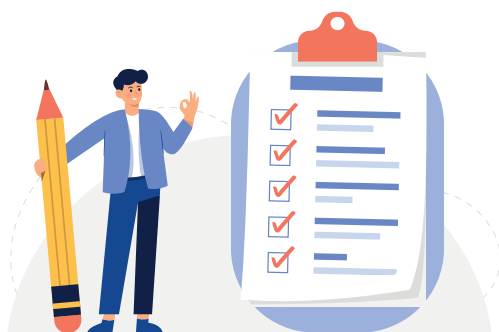
L'employeur ne peut pas lui confier certains travaux dangereux énumérés à l'article D4154-1 du code du travail. Il s'agit de travaux exposant les salariés en CDD à des agents chimiques dangereux ou à des rayonnements ionisants (amiante, par exemple). * cf annexe liste des

travaux dangereux interdits aux CDD.

Les étudiants salariés bénéficient également des mêmes droits à congés que les autres salariés. S'ils ne prennent pas leurs congés durant leur contrat, ils percevront une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % du salaire perçu à la fin de leur contrat.



LA FIN DU CONTRAT



L'indemnité de précarité normalement versée en cas de CDD n'est pas due aux étudiants quand ils travaillent exclusivement durant les périodes de vacances scolaires.

A la fin de leur contrat, les documents habituels leurs sont remis (c'est-à-dire le certificat de travail, l'attestation pôle emploi et le solde de tout compte).

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

Le Service Social

ATTENTION



Si l'étudiant est mineur, en plus de toutes les caractéristiques précédentes évoquées, il faudra également respecter :



- L'interdiction de faire travailler un mineur de moins de 14 ans.
- La visite médicale d'information et de prévention. Elle doit avoir lieu avant l'embauche.
- La demande d'autorisation d'embauche pour l'employeur relevant du régime URSSAF ou la déclaration préalable à l'emploi pour l'employeur relevant du régime MSA pour un jeune de moins de 16 ans à déposer auprès de l'inspection du travail au minimum 15 jours avant l'embauche.
- La législation sur durée du travail : Pas plus de 35 heures par semaine, 8 heures par jour (durée limitée à 7 heures par jour pour les moins de 16 ans). Dans le domaine agricole pour les moins de 15 ans la durée du travail est limitée à 7 heures par jour ou 32 heures par semaine.
- Une pause de 30 minutes après 4.5 heures de travail continu.
- Le repos quotidien de 12 heures consécutives (voire même 14 heures s'il est âgé de moins de 16 ans).
- Le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche sauf dérogations comme dans la restauration, commerces alimentaires, entreprises de spectacles (comme les cinémas) etc..
- La durée maximale du contrat qui ne pourra pas dépasser la moitié des vacances scolaires si le mineur est âgé entre 14 et 16 ans. Un jeune de moins de 16 ans ne peut pas être employé plus d'un mois sur les 2 mois de vacances d'été.
- L'interdiction d'employer ou d'affecter des mineurs au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place. (Article L4153-6 du code du travail)
- Le respect de la législation sur l'interdiction de certains travaux dangereux pour les jeunes de 15 à 18 ans articles D4153-15 à D4151-37 du code du travail sauf demandes de dérogations auprès de l'inspection du Travail. *

Précision : Si la convention collective prévoit l'abattement, le smic peut être minoré de 20 % avant l'âge de 17 ans, de 10 % entre 17 et 18 ans. Cette réduction ne s'applique pas si le mineur justifie d'une pratique professionnelle de 6 mois dans la branche d'activité de son emploi.

Vous souhaitez embaucher un étudiant cet été ?

Le service social reste à votre disposition pour vous accompagner dans votre projet.

** N'hésitez pas à consulter **notre Brève Sociale n° 11 du mois de mai 2022** intitulée « L'embauche des jeunes travailleurs : mode d'emploi » ainsi que **son annexe sur le travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans le secteur agricole** et la **liste des travaux interdits aux jeunes travailleurs**.*

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

Le Service Social