

TRAVAIL DES JEUNES

REPÈRES ESSENTIELS





TRAVAIL DES JEUNES, REPÈRES ESSENTIELS

Connaître les points clés du droit du travail est primordial afin de veiller à travailler en toute légalité et de pouvoir faire valoir ses droits.

> A quel âge peut-on travailler ?	p3
> Les contrats de travail	p3
> La durée du travail	p5
> Le salaire	p6
> Le travail des étudiants	p7
> Se renseigner, faire valoir ses droits	p8

A quel âge peut-on travailler ?

Les jeunes **ne sont pas autorisés à travailler** avant l'âge de 16 ans. Cependant, **dans certains cas particuliers**, il est possible de commencer à travailler avant cet âge.

Avec l'accord de la Direccte, un jeune de moins de 16 ans peut travailler dès 14 ans uniquement pendant les vacances scolaires et sous certaines conditions, mais cela reste rare et peu encouragé.

Tout mineur de 16 ans au moins **peut être salarié, quel que soit le type de contrat** (CDD, contrat temporaire, CDI), il doit cependant y être **autorisé par son représentant légal** (père ou mère, par exemple), sauf s'il est émancipé.

Les contrats de travail

CDD, intérim, contrat d'engagement, CDI... **à chaque contrat ses particularités.**

Le contrat à durée déterminée - CDD

Le CDD ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu **que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.**

Il peut être conclu pour **remplacer un salarié** absent temporairement

Travail des mineurs

Un mineur ne peut être employé - ni reçu en stage - dans les débits de boissons à consommer sur place, sauf en cas d'agrément du débit de boisson et de formation diplômante du jeune.

Pour certaines catégories de travaux exposant les travailleurs à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans ; si ce type de travaux est en lien avec la formation du jeune, une dérogation peut être accordée par l'Inspection du travail, à la demande de l'employeur ou de l'établissement de formation.

ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental...), un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer une entreprise...), un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste, un chef d'exploitation agricole, ou **pour permettre la réalisation d'un objet défini** par le recrutement d'un ingénieur ou d'un cadre.

Le recours au CDD est pratiqué :

> pour certaines activités qui sont saisonnières par nature, dans les secteurs du tourisme et de l'agriculture ; les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en CDD prévoyant ou non un terme précis ; sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié ;

> dans le cadre de contrats spécifiques tels que le contrat unique d'insertion, l'emploi d'avenir, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage...

Le recours au CDD est possible également en cas d'accroissement temporaire, ponctuel ou récurrent, de l'activité de l'entreprise.

Le contrat de travail temporaire ou d'intérim

Le recours à ce type de contrat est possible dans certains cas strictement prévus par la loi. Ainsi un salarié peut être embauché tempo-

rairement dans le cadre d'une mission pour remplacer un salarié (absence, passage provisoire à temps partiel, suspension de contrat de travail...), pour assurer la continuité de l'activité (accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier...).

Le contrat d'engagement éducatif - CEE

Les animateurs et directeurs de centres de vacances ou d'accueil de loisirs peuvent signer un CEE ; ce contrat de travail spécifique fait l'objet de mesures dérogatoires en ce qui concerne le temps de travail, le repos du salarié et la rémunération. Le CEE peut être proposé à toute personne justifiant des qualifications exigées qui participe occasionnellement à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.

Le contrat de travail à durée indéterminée - CDI

Le CDI, contrat sans limitation de durée, constitue la forme normale et générale de la relation de travail ; l'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire. Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

Le travail illégal

(communément appelé « travail au noir ») pénalise le salarié en le privant de l'essentiel de la législation sociale et en le mettant dans une situation de précarité et de vulnérabilité. Ainsi le salarié non déclaré ne bénéficie pas des droits suivants : salaire minimum obligatoire, conditions de travail réglementaires, allocations prévues par le système de protection sociale (allocations familiales, chômage, indemnités journalières pour maladie, accident de travail), droits à la retraite, défense des intérêts professionnels... Le travail illégal constitue donc une atteinte incontestable aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs.



moins de 18 ans.

Cependant, **des dispositions conventionnelles** peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire **supérieure ou inférieure** à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont considérées comme **des heures supplémentaires**.

A noter : tout salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans est soumis à des durées de travail réduites.



La durée du travail

La durée légale du travail est fixée à **35 heures par semaine civile** (ou 1 607 heures par an) **pour toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif. Cette durée est également applicable aux jeunes travailleurs de



Le salaire

Le salaire se compose de l'ensemble des sommes versées **en argent et des avantages en nature** que perçoit le salarié, son montant est fixé **dans le respect** :

- > du montant **du salaire minimum de croissance** (Smic) et du salaire minimum **garanti par convention ou accord collectif**,

- > de l'égalité salariale **entre hommes et femmes**,

- > de l'égalité salariale **entre salariés pour un travail équivalent**,

- > du versement des heures **supplémentaires et complémentaires**

La rémunération d'un salarié majeur ne peut pas être inférieure au montant du Smic.

Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle peut percevoir un Smic minoré : 8,65 € brut/heure entre 17 et 18 ans ; 7,69 € brut/heure en dessous de 17 ans.

Pour calculer le salaire net, il faut déduire 20 à 25 % du salaire brut correspondant au total de toutes les cotisations sociales à la charge du salarié (CSG, CRDS, cotisations de sécurité sociale, cotisations chômage, cotisations de retraite...). Le salaire brut est indiqué en haut de la fiche de paie, tandis que le salaire net à payer est mentionné en bas de la feuille, après déduction des charges salariales.



éventuellement dues.

Le Smic correspond au **salaire horaire minimum légal** en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré, son montant est de **9,61 € brut de l'heure** au 1^{er} janvier 2015 (1457,52 € brut mensuel) ; **des abattements** sont toutefois applicables, dans certains cas (apprentis et salariés de moins de 18 ans).

Les conventions collectives prévoient généralement un **salaire mi-**

nimum conventionnel, l'employeur doit verser ce minimum s'il est supérieur au montant du Smic.

A noter : Le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier.

Le travail des étudiants

Remarques préliminaires

> Dans certains cas, les étudiants qui travaillent doivent veiller à **ne pas dépasser certains plafonds de revenus** afin de **conserver leur bourse** ou de permettre à leur famille de continuer à **percevoir les allocations familiales**. Plus d'infos :

www.crous-besancon.fr / www.caf.fr



> **Une exonération d'impôt sur le revenu** est prévue au titre des salaires versés **aux jeunes âgés de 25 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année d'imposition**, en rémunération d'activités exercées pendant les études ou durant les congés scolaires ou universitaires, **dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC**. Plus d'infos : www.impots.gouv.fr

Peuvent travailler librement les étudiants français, suisses et citoyens de l'Espace économique européen ; attention, les ressortissants croates restent soumis à certaines formalités obligatoires.

Les étudiants non-européens peuvent travailler pendant leurs études s'ils sont titulaires **d'un visa de long séjour étudiant** valant titre de séjour (VLS-TS) ou **d'une carte de séjour temporaire** portant la mention étudiant ; le temps de travail est de **964 heures maximum par an**, soit 60 % de la durée annuelle légale du travail ; l'embauche ne peut avoir lieu qu'après déclaration nominative de l'employeur auprès de la préfecture.

A noter : sont soumis à **autorisation provisoire de travail**, les étudiants algériens titulaires d'un certificat de résidence *Algérien étudiant*, les étudiants venus suivre un semestre d'enseignement en France détenteurs d'un visa de long séjour temporaire de 6 mois ; la demande d'autorisation provisoire de travail se fait **auprès des unités territoriales de la Direccte**.

Se renseigner, faire valoir ses droits

En cas de **désaccord ou de conflit** avec son employeur le salarié peut s'adresser **aux délégués du personnel, aux syndicats de salariés, à la Direccte** (Direction régionale des

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

A noter : en cas de **discrimination**, les délégués du Défenseur des droits sont à l'écoute de chacun afin de recevoir et d'étudier les demandes gratuitement et en toute confidentialité. Plus d'infos : www.defenseurdesdroits.fr

Coordonnées des Unités territoriales de la Direccte de Franche-Comté

www.franche-comte.direccte.gouv.fr

Unité territoriale du Doubs

5 place Jean Cornet, 25000
Besançon, tél : 03 81 21 13 13

Unité territoriale du Doubs Antenne Montbéliard

4 rue Charles Lalance, 25200
Montbéliard, tél : 03 81 99 85 20

Unité territoriale du Jura

165 avenue Paul Seguin, 39000
Lons-le-Saunier, tél : 03 84 87 26 00

Unité territoriale de Haute-Saône

5 place Beauchamp, 70000 Vesoul,
tél : 03 84 96 80 00

Unité territoriale du Territoire de Belfort

11 rue Legrand, 90000 Belfort,
tél : 03 84 57 71 00



Sources :

<http://travail-emploi.gouv.fr>
<http://vosdroits.service-public.fr>

**Avec la participation de la Direccte
Franche-Comté**