

EMBAUCHE DE JEUNES TRAVAILLEURS PENDANT LES VACANCES

Quelles sont les règles ?

Et si les **vacances scolaires** étaient le bon moment pour **recruter** ?

Jobs
d'été !

Si vous souhaitez recruter un jeune pendant les vacances scolaires, cette embauche est possible **dès l'âge de 14 ans**. Elle reste toutefois encadrée par les règles prévues par le Code du travail, notamment en matière d'âge, de durée du contrat, de rémunération et des missions pouvant être confiées.



Avant d'embaucher un **jeune âgé de 14 à moins de 16 ans**, vous devez obtenir une **autorisation de recruter auprès de l'inspection du travail**, au moins 15 jours avant l'embauche. Les employeurs relevant du régime agricole sont quant à eux tenus de procéder à une **déclaration auprès de l'inspection du travail**.

1 – Qui pouvez-vous embaucher pendant les vacances ?

Vous pouvez embaucher un jeune dès qu'il a **plus de 14 ans**, pour des travaux légers et adaptés à son âge.

Jeune de 14 à moins de 16 ans

Vous ne pouvez l'embaucher **que pendant une période de vacances scolaires d'au moins 14 jours** (ouvrables ou non), à condition de lui garantir un repos continu au moins égal à la moitié de la durée totale des vacances.

Exemple : si le jeune dispose de 15 jours de vacances, vous ne pouvez pas dépasser 7 jours de contrat. Sur 8 semaines de vacances, il ne peut travailler que 4 semaines et doit avoir 4 semaines de repos complet.

Jeune de 16 ans et plus

Vous pouvez l'embaucher **à tout moment**, sans restriction liée aux vacances scolaires. S'il n'est pas émancipé, vous devez tout de même obtenir l'accord écrit de son représentant légal.



Sur l'accord parental : cette autorisation n'étant pas un acte courant de l'autorité parentale, vous devez recueillir l'accord écrit des deux parents. En cas de désaccord entre eux, celui qui souhaite autoriser le travail doit d'abord obtenir l'autorisation du juge des tutelles.

2 – L'autorisation de recruter (jeune de 14 à moins de 16 ans)

15 jours avant l'embauche, vous devez adresser une demande d'autorisation à l'inspection du travail territorialement compétente. Votre demande précise la durée du contrat, la nature du poste, les conditions de travail, l'horaire et la rémunération.

Vous devez y joindre **l'accord écrit du représentant légal du jeune** (des deux parents s'ils exercent conjointement l'autorité parentale). Un formulaire est à votre disposition (QR code).



Le **silence de l'administration vaut accord**. L'inspection du travail dispose de **8 jours** pour vous signifier son désaccord. Passé ce délai sans réponse, votre autorisation de recruter est réputée acquise.

3 – Le contrat et les formalités d'embauche

Vous pouvez embaucher un jeune dès qu'il a **plus de 14 ans**, pour des travaux légers et adaptés à son âge.

Le contrat

Le contrat que vous concluez avec un jeune pour ses vacances est **obligatoirement un CDD**. Comme pour tout CDD, vous devez y préciser :

- le **motif de recrutement** (remplacement d'un salarié parti en congé) ;
- la **durée du contrat** ;
- et, éventuellement, la **période d'essai**.

Les formalités

Vous devez respecter les mêmes formalités que pour toute autre embauche :

- vous déclarez le jeune travailleur à **l'URSSAF (DPAE)** avant la prise de poste ;
- vous lui remettez un ou plusieurs **documents écrits contenant les informations principales de la relation de travail** ;
- vous l'inscrivez sur le **registre unique du personnel** ;
- vous organisez la **visite d'information et de prévention (VIP)** réalisée par un professionnel de santé, avant son affectation au poste. Cette visite est obligatoire pour tout travailleur de moins de 18 ans.

4 – Durée de travail et repos

Vous devez respecter une durée du travail strictement encadrée, qui **varie selon l'âge du jeune**.

Jeune de 14 à 15 ans

- Vous ne pouvez pas dépasser **7 heures/jour ni 35 heures/semaine** ;
- Vous ne pouvez pas lui faire faire **d'heures supplémentaires** ;
- Vous devez lui garantir un **repos quotidien d'au moins 14 heures consécutives** ;
- Vous ne pouvez pas le faire travailler **la nuit entre 20h et 6h** ;
- Vous devez lui accorder une **pause d'au moins 30 min dès 4h30 de travail consécutif**.

Jeune de 16 à 17 ans

- Vous pouvez aller jusqu'à **8 heures/jour sans dépasser 35 heures/semaine** ;
- Les **heures supplémentaires restent interdites** en principe. Vous ne pouvez y déroger qu'exceptionnellement, avec l'accord de l'inspection du travail après avis du médecin du travail.
- Vous devez lui accorder un **repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs**, sauf dérogation spécifique ;
- Vous ne pouvez pas le faire travailler **la nuit entre 22h et 6h**, sauf dérogations sectorielles (hôtellerie-restauration, boulangerie, spectacle) toujours sous conditions ;
- Vous devez lui accorder une **pause d'au moins 30 min dès 4h30 de travail consécutif**.

5 – Travaux interdits et réglementés

Vous ne pouvez pas affecter un mineur à des tâches dangereuses. Le code du travail interdit formellement l'exposition à certains risques. D'autres travaux sont seulement réglementés, c'est-à-dire interdits par défaut mais vous pouvez obtenir une dérogation dans certaines situations.



La liste détaillée des travaux interdits et des travaux réglementés (avec dérogation possible) selon l'âge du jeune et le secteur d'activité est disponible [ici](#).



Même en ayant une dérogation de l'inspection du travail, vous ne pouvez faire réaliser ces travaux au jeune que **sous votre contrôle permanent** et après lui avoir fait suivre **une formation à la sécurité**.

6 – Rémunération : le SMIC jeune

Vous devez rémunérer le jeune travailleur **au moins au SMIC**, avec une minoration possible selon son âge et son ancienneté professionnelle.

Âge du travailleur mineur	% du SMIC
Moins de 17 ans (et moins de 6 mois de pratique dans la branche)	80%
17 à moins de 18 ans (et moins de 6 mois de pratique)	90%
Justifiant de 6 mois d'ancienneté dans le secteur concerné	100%

Vous devez **supprimer cet abattement** dès que le jeune justifie de **6 mois de pratique professionnelle dans votre branche d'activité**. Un accord collectif applicable dans votre entreprise peut prévoir une rémunération plus favorable.

 Si vous rémunérez le jeune travailleur en dessous de ces seuils légaux, vous vous exposez à **une amende de 1 500 € par salarié concerné**, sans compter d'éventuels dommages et intérêts.

7 – Congés payés et fin de contrat

Le jeune acquiert des congés payés au même rythme qu'un adulte, soit **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif**. Au terme du contrat, vous devez lui verser **une indemnité de congés payés** égale à 10 % de la totalité des salaires perçus.

 Dès lors que vous avez conclu le contrat pour une période comprise dans les vacances scolaires du jeune, **vous n'avez pas à lui verser d'indemnité de fin de contrat (dite prime de précarité)**.

8 – Récapitulatif des démarches



Vos interlocuteurs en Bourgogne-Franche-Comté

Pour obtenir des renseignements en droit du travail, consultez le Code du travail numérique :

- <https://code.travail.gouv.fr/>

Pour trouver l'unité de contrôle compétente selon votre géolocalisation :

- <https://www.arcgis.com/apps/instant/lookup/index.html?appid=ee16b4d3462644cca82e1762c3d92b0d>

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

- **DDETS Côte-d'Or**

ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr / ddets-uc2@cote-dor.gouv.fr

6 rue Chancelier de l'Hospital, CS 15381, 21053 Dijon Cedex

- **DDETS-PP du Doubs**

ddetspp-uc1@doubs.gouv.fr

5 voie Gisèle Halimi, BP 91705, 25043 Besançon Cedex

- **DDETS-PP du Jura**

ddets-uc3@jura.gouv.fr

8 rue de la Préfecture, CS 60648, 39030 Lons-le-Saunier Cedex

- **DDETS-PP de la Nièvre**

ddetspp-uc1@nievre.gouv.fr

Cité Colbert, rue Simone Veil, 58000 Nevers

- **DDETS-PP de la Haute-Saône**

ddetspp-uc4@haute-saone.gouv.fr

4 place René Hologne, BP 20359, 70006 Vesoul Cedex

- **DDETS de Saône-et-Loire**

ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr / ddets-uc2@saone-et-loire.gouv.fr

173 boulevard Henri Dunant, CS 10331, 71031 Mâcon Cedex

- **DDETS-PP de l'Yonne**

ddets-uc1@yonne.gouv.fr

3 rue Jehan Pinard, 89000 Auxerre

- **DDETS-PP du Territoire de Belfort**

inspectiondutravail@territoire-de-belfort.gouv.fr

2 place de la Révolution française, BP 90239, 90004 Belfort Cedex

- **Le Pôle Travail de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté**

dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr

5 Place Jean Cornet, 25047 Besançon Cedex