

Dernière mise à jour le 06 août 2019

Questions/réponses sur les jobs d'été

Nous sommes désormais en pleine période des « jobs d'été », raison pour laquelle nous vous proposons aujourd'hui un « questions/réponses » consacré à cette thématique, en apportant un focus particulier aux jobs d'été proposés aux mineurs.

Sommaire

- Questions/réponses sur les jobs d'été

Questions/réponses sur les jobs d'été

Questions	Réponses	Références
Quel est l'âge minimum pour recruter en job d'été ?	En règle générale, l'âge minimum permettant le recrutement est fixé à 16 ans et plus .	Article L 4153-1 code du travail
Est-il possible de déroger à cet âge minimal ?	Il est possible de déroger à l'âge minimum de 16 ans plus : <ul style="list-style-type: none">• Au titre de mineurs de 15 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage ;• D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les 2 derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation ou des séquences d'observation ;• D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.	Article L 4153-1 code du travail
Quelles dispositions particulières s'appliquent aux jeunes de plus de 14 ans ?	Selon l'article L 4153-3, les mineurs de plus de 14 ans sont autorisés, pendant leurs vacances scolaires, à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés . Selon l'article D 4153-2, l'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.	Article L 4153-3 et D 4153-2 code du travail

<p>Peut-on faire travailler des mineurs durant les jours fériés ?</p>	<p>Selon les dispositions de « droit commun » (article L 3164-6) les mineurs ne peuvent travailler « les jours de fête reconnus par la loi ».</p> <p>Toutefois le travail d'un mineur est autorisé, dans les secteurs, « dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité » le justifient, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'hôtellerie ; • La restauration ; • Les traiteurs et organisateurs de réception ; • Les cafés, tabacs et débits de boisson ; • La boulangerie ; • La pâtisserie ; • La boucherie ; • La charcuterie ; • La fromagerie-crèmerie ; • La poissonnerie ; • Les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; • Les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail ; • Les spectacles. <p>Une dérogation existe également dans les établissements industriels fonctionnant en continu, sous réserve que les jeunes bénéficient du repos hebdomadaire minimal.</p>	<p>Articles L 3164-6, L 3164-7, R 3164-2 code du travail</p>
<p>Quel est le temps de repos quotidien minimal ?</p>	<p>Le temps de repos quotidien est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 h consécutives si le salarié est âgé de moins de 16 ans ; • 12 h consécutives s'il est âgé de 16 ans et plus et de moins de 18 ans. 	<p>Article L 3164-1 code du travail</p>
<p>Quel est le temps de repos hebdomadaire minimal ?</p>	<p>Selon les dispositions de droit commun, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.</p> <p>Toutefois, la loi du 17/08/2015 prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire (plus de 16 ans dans le cas général), sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 h consécutives ; • A défaut d'accord, cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, dans le respect des dispositions fixées par décret en Conseil d'Etat ; • Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs pour les jeunes de moins de 16 ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 h, dont au moins 24 h consécutives, et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé ; • A défaut d'accord cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, après avis de la commission chargée d'accorder les autorisations mentionnées à l'article L. 7124-1. 	<p>Article L 3164-2 code du travail</p>
<p>Quelle est la rémunération minimale ?</p>	<p>Sans pouvoir excéder la durée de 35h/semaine et 7 h/jour (sauf dérogations), la rémunération minimale ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance abattu de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 % avant 17 ans ; • Et de 10% entre 17 et 18 ans. <p>Nota : Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.</p>	<p>Articles D 3231-3 et D 4153-3 code du travail</p>