

TRAVAIL DES JEUNES

Repères essentiels

2023-2024





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.

> À quel âge peut-on travailler ?	3
> Les contrats de travail	3
<i>Le contrat à durée déterminée – CDD</i>	3
<i>Le contrat de travail temporaire ou d'intérim</i>	4
<i>Le contrat d'engagement éducatif CEE</i>	4
<i>Le contrat de travail à durée indéterminée CDI</i>	5
<i>Plus d'infos</i>	5
> La durée du travail	6
> Le salaire	6
> Le travail des étudiants	7
> Se renseigner, faire valoir ses droits	8
> Utile	8

À quel âge peut-on travailler ?

Les jeunes **sont autorisés à travailler** à partir de **16 ans**.

Cependant, **dans certains cas particuliers**, il est possible de commencer à travailler avant cet âge ; sur autorisation de l'inspecteur du travail, 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, emploi saisonnier, CDI...), il doit cependant y être **autorisé par son représentant légal** (père ou mère, par exemple), sauf s'il est émancipé.

Travail des mineurs

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.

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 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 ou de l'entrée en fonction de son remplaçant en CDI, ou **pour permettre la réalisation d'un objet défini** par le recrutement d'un ingénieur ou d'un cadre.

Par ailleurs le recours au CDD est pratique :

- en cas d'**accroissement temporaire, ponctuel ou régulier, de l'activité de l'entreprise** ;
- pour **certaines activités** qui sont **saisonnnières 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** conclus dans le cadre de la **politique de l'emploi**, tels que le contrat unique d'insertion et les contrats de professionnalisation.

A noter :

Le CDD d'usage peut être conclu afin de pourvoir les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Il peut s'agir, par exemple, de l'emploi d'extras dans la restauration ou de formateurs dans le secteur de l'enseignement.

En tout état de cause le CDD d'usage ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail temporaire ou d'intérim

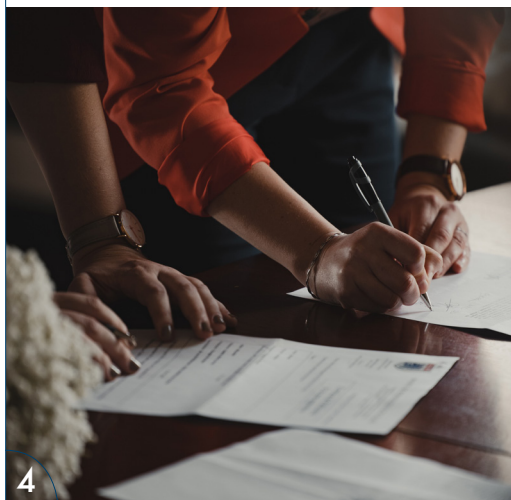
Le salarié sous contrat de travail temporaire, également appelé **intérimaire**, est **embauché et rémunéré** par une **entreprise de travail temporaire** (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée **mission**.

Le recours à ce type de contrat est possible **dans certains cas strictement prévus par la loi**. Ainsi un salarié peut notamment être **embauché temporairement** pour remplacer un salarié absent, (quel qu'en soit le motif), dans l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié, pour assurer la continuité de l'activité (accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier...).

Le contrat d'engagement éducatif CEE

Ce contrat est proposé aux **personnes exerçant occasionnellement des fonctions d'animation et d'encadrement** dans les **accueils collectifs de mineurs**, notamment accueils de loisirs et centres de vacances. Il concerne donc les **éducateurs, animateurs et directeurs** pouvant justifier des qualifications requises pour l'exercice de leurs fonctions.

Il s'agit d'un **contrat de travail spécifique** qui fait l'objet de **mesures dérogatoires** en ce qui concerne le **temps de travail**, le **repos du salarié** et la **rémunération**.



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

Il regroupe un ensemble de fraudes majeures à l'exercice d'une activité professionnelle et à l'emploi de salariés. De fait, il constitue une atteinte incontestable aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs et 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.

C'est notamment le cas pour le salarié non déclaré qui 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...

A noter :

Le CDI de chantier ou d'opération permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Plus d'infos

Pour plus d'information sur les contrats de travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail>



La durée du travail

La **durée légale** du travail est fixée à **35 heures par semaine à temps complet pour toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de référence sont considérées comme des **heures supplémentaires**.

Cependant, des **dispositions** fixées par **convention, accord collectif d'entreprise ou accord de branche** peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire **supérieure ou inférieure** à 35 heures.

A noter :

Sauf dérogation les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer plus de 8h de travail effectif par jour et plus de 35 h par semaine.

Le salaire

Le **salaire brut** comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur (salaire de base, primes, gratifications...), son montant est fixé **dans le respect** :

- des règles relatives au **Smic**,
- des règles relatives à la **mensualisation**,
- du **salaire minimum garanti** par convention ou accord collectif,
- du principe d'égalité de rémunération **entre femmes et hommes**,
- de la **non discrimination**.

Le **Smic** (salaire minimum de croissance) est le **salaire horaire minimum légal** en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré, son montant est de **11,52 € brut de l'heure** au 1er août 2023, soit **1747,20 € brut mensuel** sur la base de 35h par semaine (environ 1383 € net) ; un taux réduit du Smic peut être pratiqué pour les apprentis, les jeunes en contrat de professionnalisation et les salariés de moins de 18 ans.

Le **salaire net** s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations et contributions salariales (retraite, CSG, CRDS...), son montant est mentionné sur le bulletin de salaire.

Les **conventions collectives** prévoient généralement un **salaire minimum conventionnel**, l'employeur doit verser ce minimum s'il est supérieur au montant du Smic.

A noter :

- La mensualisation est prévue par le code du travail pour neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours



entre les 12 mois de l'année, cela afin que le paiement de la rémunération soit déterminé sans tenir compte du nombre de jours du mois.

- Le Smic est revalorisé chaque année au 1er janvier et parfois en cours d'année en cas de forte inflation.

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.

Des abattements peuvent donc être pratiqués, moins 10 % entre 17 et 18 ans ; moins 20 % en dessous de 17 ans.

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 **ne pas faire diminuer leur bourse** ou de **permettre à leur famille** de continuer à les déclarer à charge afin de **percevoir les allocations familiales**.

Plus d'infos : crous-bfc.fr / caf.fr

- Une exonération d'impôt sur le revenu est prévue au titre des salaires versés **aux étudiants âgés de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition**, en rémuné-

ration d'activités exercées pendant l'année universitaire ou durant les périodes de congés, **dans la limite de 3 fois le montant mensuel du Smic**.

Plus d'infos : impots.gouv.fr

Les étudiants européens (Espace Economique Européen + Suisse) peuvent travailler en complément de leurs études sans avoir besoin d'un titre de séjour ; la durée maximale est de 964 heures par an.

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

A noter :

Les étudiants algériens titulaires d'un certificat de résidence Algérien étudiant, doivent obtenir une autorisation de travail. C'est à l'employeur d'en faire la demande.



Se renseigner, faire valoir ses droits

En cas de **désaccord ou de conflit** avec son employeur le salarié peut s'adresser aux **représentants du personnel, aux syndicats de salariés**, à la DREETS.

A noter :

En cas de discrimination, les délégués du Défenseur des droits sont à l'écoute des salariés cela gratuitement et en toute confidentialité.

Plus d'infos :

defenseurdesdroits.fr

Utile

La DREETS Bourgogne-Franche-Comté a notamment pour missions de veiller au **respect de la législation en matière d'emploi et de conditions de travail**.

Pour **obtenir des renseignements en droit du travail**, un numéro unique est disponible, le 0 806 000 126.

Par ailleurs, pour **prendre rendez-vous** afin de rencontrer les personnels de la DREETS, il faut passer par le **site internet** bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr.

En région, les services de la DREETS sont présents dans chaque département.

Coordonnées des services départementaux de la DREETS :

DDETS Côte-d'Or

21 boulevard Voltaire, 21000 Dijon
03 80 45 75 00

DDETSPP Doubs

Voie Gisèle Halimi
25000 Besançon / 03 39 59 57 00

DDETSPP Haute-Saône

4 rue René Hologne
70000 Vesoul / 03 84 96 17 18

DDETSPP Jura

8 rue de la Préfecture
39000 Lons-le-Saunier / 03 63 55 83 00

DDETSPP Nièvre

11 rue Pierre Emile Gaspard
58000 Nevers / 03 86 60 52 52

DDETS Saône-et-Loire

173 boulevard Henri Dunant
71000 Mâcon / 03 85 32 72 00
Antenne à Chalon-sur-Saône

DDETSPP Territoire de Belfort

11 rue Legrand, 90000 Belfort
03 84 21 98 50

DDETSPP Yonne

1 rue de Preuilly, 89000 Auxerre
03 45 42 19 00

Info Jeunes Bourgogne-Franche-Comté - Crij

27 rue de la République
25000 BESANÇON
03 81 21 16 16

2 rue des Corroyeurs
21000 DIJON
03 80 44 18 29

jeunes-bfc.fr