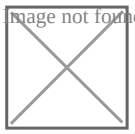

Job d'été : Comment embaucher un jeune salarié

Conseils pratiques publié le **14/07/2020**, vu **1673 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Les employeurs cherchent à recruter des jeunes salariés, surtout en période estivale pour les job d'été. C'est possible dès 14 ans ! Mais attention aux règles spéciales à respecter pour les moins 18 ans.

Embaucher un jeune salarié de moins de 18 ans pour un job d'été (ou pour un emploi permanent) nécessite de respecter certains principes. Ils sont posés aux articles L.3161-1 et suivants du Code du travail.

A partir de quel âge peut-on embaucher un jeune salarié ?

A partir de 16 ans la Loi autorise l'embauche des jeunes salariés, aux conditions rappelées ci-après. Ces salariés peuvent être embauchés sur des postes permanents toute l'année, à temps plein.

Pour certains Job d'été, la Loi autorise même l'embauche des jeunes à partir de 14 ans.

Quoi qu'il en soit le jeune n'est pas embauché aux mêmes conditions que les autres salariés.

Pause et durée du travail du jeune salarié (de 16 à 18 ans)

La durée maximale du travail est moindre : 8 heures par jour, 35 heures par semaine. Exceptionnellement et avec l'accord de l'inspection du travail, cette durée maximale peut être augmentée de 5 heures par semaine.

Le jeune salarié a droit à une pause toutes les 4h30. La pause doit durée 30 minutes au moins (Article L.3162-3 du Code du travail)

Attention donc aux employeur qui veulent embaucher un jeune pour un job d'été sur des durées du travail supérieures. Une peine pénale est encourue (Article R.3165-1 du Code du travail).

Travail de nuit et travail les jours fériés pour le jeune salarié (de 16 à 18 ans)

Le jeune ne doit pas travailler la nuit, ni les jours fériés.

Cependant cela est incontournable dans certains secteurs d'activité. Des dérogations sont donc possibles pour ces secteurs qui ont des horaires décalés.

Exemples :

Pour l'hôtellerie et la restauration, le jeune salarié peut travailler au plus tard jusqu'à 23h30 (Article R.3163-2 du Code du travail).

Pour la boulangerie, le travail peut commencer à partir de 4h00 (Article R.3163-3 du Code du travail).

Pour le secteur du spectacle, le jeune salarié peut travailler jusqu'à minuit. Mais en aucun cas il ne peut travailler entre minuit et 6h00 (Article 3163-4 du Code du travail).

Les conditions d'embauche du jeune (de 14 ans ou de 15 ans)

Les conditions d'embauche du jeune salarié de 14 ans ou 15 ans sont encore plus strictes.

L'emploi ne peut se faire que pendant les périodes de vacances scolaires. Et le travail ne doit pas dépasser la moitié de la durée de ces vacances (Articles L.4153-3 et suivants du Code du travail).

Le travail de nuit est totalement interdit, entre 20h00 et 6h00. Et la durée de travail quotidien ne doit pas dépasser 7 heures.

Certains secteurs ne peuvent en aucun cas recourir au jeune salarié de moins de 16 ans : les débits de boisson, les étalages extérieurs des commerces et les activités dangereuses et pénibles.

Faire un contrat de travail même pour un Job d'été

Même s'il est temporaire, le job d'été est un emploi qui suit les formalités classiques.

L'employeur doit obtenir l'autorisation d'embauche pour les mineurs de 14 ans et 15 ans (Article D.4153-5 du Code du travail). Si l'Inspecteur du travail donne son accord (explicite ou implicite au bout de 8 jours), ou que le salarié est âgé de 16 ans ou plus, l'embauche est possible. Alors l'employeur fait une déclaration à l'embauche auprès de l'URSSAF, et Il doit ensuite inscrire le jeune salarié sur le registre d'entrée et de sortie du personnel.

Le représentant légal du jeune doit bien entendu donner son accord.

Le contrat signé est nécessairement un CDD s'il s'agit d'un job d'été. Le contrat doit comporter

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

toutes les mentions obligatoires (motif d'embauche, durée du travail etc.).

***

Cet article est non exhaustif. Pour toute embauche d'un mineur il est préférable de demander conseil à un professionnel qui s'assurera que les conditions d'emploi sont remplies et vous aidera à rédiger le contrat de travail. N'hésitez pas à contacter le cabinet FOUQUE-AUGIER pour tout renseignement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés