

JOBS D'ÉTÉ



Embauche	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
	<p>1) <u>Déclaration préalable à l'embauche</u> appelée "<u>DPAE</u>" :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avant que le salarié commence à travailler et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (<u>Urssaf</u> ou <u>MSA</u> pour les employeurs agricoles) ; - L'employeur donne au salarié une copie de sa "<u>DPAE</u>" ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles). <p>1) <u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" pour le <u>saisonnier</u> dont la durée du contrat est au moins égale à 45 jours.</p>	<p>1) <u>Accord écrit des représentants légaux du jeune</u> (des deux parents)</p> <p>2) <u>Déclaration préalable à l'embauche</u> appelée "<u>DPAE</u>" :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avant que le salarié commence à travailler et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (<u>Urssaf</u> ou <u>MSA</u> pour les employeurs agricoles) ; - L'employeur donne au salarié une copie de sa "<u>DPAE</u>" ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles). <p>3) <u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail :</p> <p>Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.</p>	<p>1) <u>Accord écrit des représentants légaux du jeune</u> (des deux parents)</p> <p>2) <u>Une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire sauf dans le secteur agricole¹</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander une autorisation de recruter le jeune à <u>l'inspecteur du travail</u> ; - Cette demande écrite de l'employeur indique la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. Elle est aussi accompagnée de l'accord écrit des deux parents du jeune ; - L'inspecteur du travail a 8 jours pour informer l'employeur de son désaccord. En l'absence de réponse au-delà de ce délai, l'autorisation de recruter est réputée acquise². <p>3) <u>Déclaration préalable à l'embauche</u> appelée "<u>DPAE</u>"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avant que le salarié commence à travailler et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (<u>Urssaf</u> ou <u>MSA</u> pour les employeurs agricoles) ; - L'employeur donne au salarié une copie de sa "<u>DPAE</u>" ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles). <p>4) <u>Visite médicale</u> appelée "<u>Visite d'information et de prévention (Vip)</u>" avant l'affectation du jeune sur le poste de travail :</p> <p>Avant son affectation sur le poste de travail, le jeune doit passer une visite médicale avec un professionnel de santé du service de <u>médecine du travail</u> dont dépend l'employeur. Le jeune passe cette Vip avec un médecin du travail ou un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail ou un infirmier qui interviennent sous l'autorité du médecin du travail.</p>

¹ Dans le secteur agricole, une déclaration à l'inspecteur du travail suffit pour déclarer le travail des jeunes de 14 et 15 ans. Cette déclaration indique le nombre de jeunes concernés, leur nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués (article R715-2 du code rural et de la pêche maritime).

² L'autorisation de l'inspecteur du travail peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le mineur est employé soit dans des conditions non conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du code du travail (articles D4153-1 à D4153-7 du code du travail).

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
CDD	<p>Le CDD est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - écrit ; - transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche ; - signé par l'employeur et le salarié. 	<p>Le CDD est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - écrit ; - transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche ; - signé par l'employeur, le salarié mineur et le représentant légal du jeune. 	
Durée du travail	<p><u>Durées maximales de travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 48 heures sur une semaine³ ; - 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives sauf dérogations⁴ ; - 10 heures par jour sauf dérogations⁵. 	<p><u>Durées maximales de travail du jeune</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 heures par semaine ; - 8 heures par jour. 	<p><u>Durées maximales de travail du jeune</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 heures par semaine sauf pour jeune de 14 ans dans le secteur agricole = 32 heures par semaine ; - 7 heures par jour ; - Uniquement pendant les vacances scolaires d'au moins 14 jours ouvrables ou non et à condition de ne pas travailler plus de la moitié des vacances scolaires⁶. Dans le secteur agricole : pour les vacances scolaires d'au moins 7 jours ouvrables ou non et à condition de ne pas travailler plus de la moitié desdites vacances.

³ Sauf dérogation accordée par l'inspection du travail. **Sous réserve d'accord de l'inspection du travail et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles** (par exemple travaux de récoltes dans l'agriculture) cette durée maximale hebdomadaire peut être augmentée jusqu'à 60 heures.

⁴ Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible :

- dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives si une [convention collective](#) ;
- ou si un [accord d'entreprise](#) ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un [accord de branche](#)) le prévoit ;
- ou à défaut après autorisation de l'inspection du travail.

⁵ Le dépassement de la durée journalière de travail de 10 heures est possible :

- Après autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît temporaire d'activité (articles [D3121-4](#) et [D3121-5](#) du code du travail) ;
- ou en cas d'urgence par l'employeur sous sa propre responsabilité en présentant immédiatement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail avec les justificatifs nécessaires (article [D3121-6](#) du code du travail) ;
- ou dans la limite de 12 heures de travail par jour si une [convention collective](#) ou un [accord d'entreprise](#) ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un [accord de branche](#)) le prévoit. *Par exemple : voir [plaquette de la DIRECCTE Occitanie sur les hôtels, cafés et restaurants \(HCR\)](#).*

⁶ Par exemple, si le jeune de 14 /15 ans dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Repos hebdomadaire	<p><u>Repos dans la semaine</u></p> <p>Au moins 1 jour de repos = 24 heures consécutives de repos</p> <p>Ou plus (+) si les textes appliqués par l'employeur dans l'entreprise le prévoient⁷</p>	<p><u>Repos dans la semaine</u></p> <p>Au moins 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche</p>	
Repos quotidien	<p><u>Repos entre 2 jours de travail</u></p> <p>11 heures consécutives sauf dérogations⁸</p>	<p><u>Repos entre 2 jours de travail pour le salarié mineur de 16-17 ans</u></p> <p>12 heures consécutives</p>	<p><u>Repos entre 2 jours de travail pour le salarié mineur de 14-15 ans</u></p> <p>14 heures consécutives</p>

⁷ [Convention collective](#) ou un [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou un [accord de branche](#).

⁸ Le repos entre deux jours de travail peut être inférieur à 11 heures consécutives dans les cas suivants :

- Pour **des activités spécifiques** avec une durée minimale de repos quotidien qui ne peut être inférieure à 9 heures. Cette durée minimale est fixée par une [convention collective](#) ou un [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou un [accord de branche](#) ;
- **En cas de surcroît d'activité**, la durée du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 9 heures consécutives si une [convention collective](#) ou un [accord d'entreprise](#) le prévoit ou à défaut après autorisation de [l'inspecteur du travail](#) ;
- Ou **pour des travaux urgents**. L'employeur reste tenu d'en informer l'inspecteur du travail ([articles D3131-1 à D3131-3](#), [articles D3131-4 à D3131-6](#) et [article D3131-7](#)).

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Pause dans la journée	<p><u>Pause pour le salarié majeur</u></p> <p>Au moins 20 minutes de pause consécutives après 6 heures de travail.</p> <p>Ou plus (+) si les textes appliqués par l'employeur dans l'entreprise le prévoient⁹.</p>	<p><u>Pause pour le salarié mineur</u></p> <p>Au moins 30 minutes de pause consécutives après 4h30 de travail.</p>	
Salaire	<p><u>Salaire minimum du salarié majeur</u></p> <p>Au moins 100% du salaire minimum de croissance appelé "<u>SMIC</u>"¹⁰</p> <p>=</p> <p>10,15 euros brut¹¹ de l'heure au 1^{er} janvier 2020</p> <p>soit 1539,42 euros brut par mois sur la base de la durée légale de 35 heures par semaine.</p>	<p><u>Salaire minimum du salarié mineur</u></p> <p>Au moins 90 % du "<u>SMIC</u>"</p> <p>=</p> <p>9,14 euros brut de l'heure au 1^{er} janvier 2020</p>	<p><u>Salaire minimum du salarié mineur</u></p> <p>Au moins 80 % du "<u>SMIC</u>"</p> <p>=</p> <p>8,12 euros brut de l'heure au 1^{er} janvier 2020</p>

⁹ [Convention collective](#) ou un [accord d'entreprise](#) ou d'établissement ou un [accord de branche](#).

¹⁰ Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié.

¹¹ [Simulateur du code du travail numérique salaire brut/net](#).

	À partir de 18 ans	16-17 ans	14-15 ans
Congés payés	<p align="center"><u>Le salarié acquiert des congés payés pendant le CDD</u></p> <p align="center">=</p> <p align="center">2,5 <u>jours ouvrables</u> de <u>congés payés</u> par mois de travail effectif chez le même employeur (ou par périodes équivalentes à 4 semaines de travail ou 24 jours de travail).</p> <p>Lorsque le nombre de jours de <u>congés payés</u> acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.</p> <p align="center">Ces règles sur les congés payés sont applicables à tous les salariés quel que soit leur âge.</p>		
À la fin du contrat	<p><u>À la fin du contrat de travail à durée déterminée (CDD)</u>, l'employeur donne au salarié :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Son dernier salaire ; 2) <u>Une indemnité compensatrice de congés payés</u> si le salarié ne peut pas prendre tous ses congés avant la fin de son CDD ; 3) Son dernier <u>bulletin de salaire</u> appelé aussi "<u>bulletin de paie</u>" ; 4) Et <u>les documents de fin de contrat</u> suivants : <ul style="list-style-type: none"> → <u>Un certificat de travail</u>¹² ; → <u>Une attestation pour Pôle emploi</u>¹³ ; → <u>Un solde de tout compte</u>¹⁴ <p align="center">Ces règles sur les documents de fin de contrat sont applicables à tous les salariés quel que soit leur âge.</p>		

¹² Le certificat de travail est un document remis par l'employeur au salarié à la fin de son contrat de travail qui atteste que le salarié a bien travaillé dans l'entreprise en indiquant la nature du ou des emplois exercés par le salarié dans l'entreprise et la ou les durées des emplois occupés.

¹³ L'attestation Pôle emploi est un document remis par l'employeur au salarié à la fin de son contrat de travail pour lui permettre de faire valoir ses droits aux allocations chômage ;

¹⁴ Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire de l'ensemble des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.