

## CDD CONCLU AVEC UN JEUNE SCOLARISE OU UN ETUDIANT AU COURS DE LA PERIODE ESTIVALE : QUELLES SONT LES REGLES APPLICABLES ?

La période estivale peut être synonyme de hausse d'activité et également de prise de congés payés. Il est nécessaire d'assurer la continuité de l'activité, et le cas échéant, d'absorber la hausse d'activité.

Parallèlement, des jeunes scolarisés ou des étudiants cherchent un travail au cours de cette période afin de constituer un pécule pour la prochaine année scolaire ou universitaire.

Aussi de nombreuses entreprises embauchent ces jeunes en CDD. Ces embauches sont parfois régies par certaines subtilités du droit du travail qu'il convient d'appréhender sous peine de sanctions.

### 1- Âge d'admission au travail :

En principe, le jeune doit avoir **au minimum 16 ans**. Toutefois, il est possible, sous certaines conditions, d'embaucher des jeunes d'au moins 14 ans pendant les périodes de **vacances scolaires**.

Avant l'embauche, il convient de **vérifier** que le jeune a l'âge minimum requis pour travailler.

**i - Le non-respect de l'âge d'admission au travail est sanctionné par la nullité du contrat de travail et est passible d'une amende de 1 500 € pour une personne physique et de 7 500 € pour une personne morale.**

### 2- Formalités liées à l'embauche :

14 ANS A MOINS DE 16 ANS	AU MOINS 16 ANS
<b>CAPACITE A TRAVAILLER</b>	
Emploi autorisé <b>uniquement pendant les périodes de vacances scolaires</b> comportant au moins 14 jours ouvrables ou non, à la condition que le jeune bénéficie <b>d'un repos continu</b> d'une durée qui ne peut être < à la moitié de la durée totale des dites vacances	Pas de restriction
<b>NATURE DU TRAVAIL</b>	
Affectation à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé ou au développement du mineur	Sauf dérogations, interdiction de réalisation de certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces
<b>AUTORISATION DE TRAVAIL</b>	
Nécessité d'adresser une demande écrite à <b>l'inspecteur du travail</b> au moins 15 jours avant la date prévue d'embauche. Demande devant notamment contenir <b>l'accord écrit et signé</b> du représentant légal du jeune dont l'embauche est envisagée. Demande réputée acceptée passé un délai de <b>8 jours francs</b> à compter de l'envoi de la demande	En l'absence d'émancipation, nécessité de s'assurer de <b>l'autorisation de travail accordée par le représentant légal</b> . Cette autorisation peut être <b>tacite et résulter</b> notamment du fait que le représentant légal à connaissance de cette situation
<b>VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION</b>	

Visite préalable à la prise de poste

### 3- Cas de recours :

**Le fait que CDD soit conclu avec un jeune scolarisé ou un étudiant n'est pas un cas de recours.** Pour que le CDD n'encourt pas la requalification en CDI, le CDD doit être conclu pour l'un des motifs prévus par la loi.

***1- Il s'agira principalement du remplacement d'un salarié en congés payés, d'un accroissement temporaire d'activité, d'un CDD saisonnier ou encore d'un CDD d'usage.***

### 4- Précarité :

Lorsque le CDD ne se transforme pas ou n'est pas suivi d'un CDI, le salarié bénéficie de l'indemnité de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au cours du contrat.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans **certains cas** (CDD saisonnier ou d'usage, etc.) et notamment lorsque le CDD est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires. (sauf stipulations conventionnelles contraires).

***1- Cette exclusion s'applique uniquement aux CDD conclus et exécutés pendant les vacances scolaires ou universitaires pour les jeunes qui suivent effectivement un cursus scolaire ou universitaire. Dès lors, l'indemnité de précarité devrait être versée si le jeune vient d'achever sa scolarité (absence d'inscription dans un établissement scolaire ou universitaire pour l'année suivante) ou si la durée du CDD excède la durée des vacances scolaires ou universitaires ou encore si son commencement ou son terme se trouve en dehors de ces périodes sans pour autant les recouvrir dans leur intégralité.***

### 5- Exécution du contrat de travail :

14 ANS A MOINS DE 16 ANS	AU MOINS 16 ANS
<b>DUREE DU TRAVAIL</b>	
Sauf dérogation : max 7h/jour et 35h/semaine	Sauf dérogation : max 8h/jour et 35h/semaine
<b>PAUSE</b>	
Aucune période de travail effectif ne peut excéder 4h30. Au-delà, une pause de 30 minutes doit être accordée	
<b>REPOS QUOTIDIEN</b>	
Durée minimal de 14 heures consécutives	Durée minimal de 12 heures consécutives
<b>REPOS HEBDOMADAIRE</b>	
Sauf dérogations : 2 jours de repos consécutifs (dont le dimanche) par semaine	
<b>JOUR FERIE</b>	
Sauf dérogations : interdiction de travailler un jour férié	
<b>REMUNERATION</b>	
80% du SMIC	Moins de 17 ans: 80% du SMIC puis jusqu'à 18 ans : 90% du SMIC
Sauf dérogation conventionnelle	
<b>ACTIVITES INTERDITES</b>	
Travaux exposant des risques à la santé, à la sécurité, à la moralité ou excédant leurs forces	
Des dérogations peuvent être prévues	

***Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !***