

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 46

Mais au fait :

Quelles sont les conditions d'embauche pour les jobs d'été ?

L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans (C. trav. art. L. 4153-1).

Pendant les vacances scolaires, il est admis que les jeunes de 14 à 16 ans puissent effectuer des travaux légers, à condition de leurs assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés. En aucun cas, le jeune ne peut être affecté à des travaux entraînant une fatigue anormale, comme des travaux répétitifs ou exécutés dans une ambiance ou à un rythme leur conférant une pénibilité caractérisée.

Affecté à un poste déterminé et accomplissant un travail effectif sous la direction et le contrôle de l'employeur, le droit du travail et les dispositions de la convention collective lui sont applicables. Ces jeunes salariés ont droit, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux mêmes avantages (primes, titres restaurant, ...).

Outre les obligations habituelles pour l'embauche de tout salarié, l'employeur devra se conformer à des règles protectrices du jeune, notamment lorsque celui-ci est mineur.

Ces règles spécifiques sont les suivantes :

1. Embauche soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail

Pour toute embauche d'un mineur de moins de 16 ans, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette déclaration préalable doit être adressée par écrit au moins 15 jours avant l'embauche du jeune et doivent y être mentionnés les nom, prénom, âge et domicile du jeune, la durée du contrat, la nature et les conditions du travail envisagé, l'horaire de travail, la rémunération et l'accord écrit du représentant légal du jeune. L'inspecteur du travail dispose de 8 jours francs à compter de l'expédition de la demande pour refuser l'autorisation. Ce refus doit être notifié par écrit.

2. Modalités d'accomplissement du travail

➤ Durée du travail et repos :

Le jeune travailleur doit bénéficier d'un repos effectif continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale des vacances scolaires. La durée du travail effectif ne peut pas être supérieure à 35 heures hebdomadaires, ni à 7 heures par jour. Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30.

Le jeune travailleur de moins de 18 ans doit bénéficier d'un repos quotidien consécutif au moins égal à 12 heures ; si le jeune a moins de 16 ans, ce repos est porté à 14 heures. Le repos hebdomadaire doit être de deux jours consécutifs au minimum.

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit pour les moins de 18 ans (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans).

➤ Formalités :

Le contrat de travail doit être écrit et doit comporter les mêmes précisions que pour tout autre salarié engagé temporairement dans l'entreprise.

Toutefois, en cas de conclusion d'un CDD pendant la durée des vacances scolaires, l'indemnité de précarité n'est pas due dès lors que le jeune reprend effectivement sa scolarité à l'issue de la période des vacances. Nous vous recommandons d'inscrire pour chaque contrat signé avec un jeune scolarisé que l'engagement est conclu pendant la période de vacances scolaires.

Comment les rémunérer ?

Bien que la loi prévoit que la rémunération des jeunes peut être minorée de 20 % au plus lorsque le jeune est âgé de moins de 18 ans, il convient de respecter le salaire minimum du groupe VI échelon A soit 1 547 euros pour 152h25 au 1^{er} juillet 2018 (accord paritaire portant sur la politique salariale 2018 en date du 15 janvier 2018).

Et pour les stages ? Quelles sont les modalités à connaître ?

La loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires en date du 10 juillet a visé à réduire certains abus constatés en matière de recours aux stagiaires, et à améliorer le statut des intéressés, avec notamment un relèvement du montant de la gratification qui leur est versée.

La loi distingue les périodes de formation en milieu professionnel organisées dans le cadre des enseignements scolaires du second degré et les stages proprement dits **qui sont partie intégrante de formations universitaires**.

Leur définition est la suivante : « *période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, dans le but de favoriser son insertion professionnelle. À ce titre, il se voit confier une ou plusieurs missions en adéquation avec le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement et approuvé par l'organisme d'accueil.* »

Depuis la loi du 31 mars 2006 portant sur la formation professionnelle, les stages doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Le stagiaire doit donc bénéficier d'une convention écrite conclue entre lui, l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur. Les modalités de cette convention seront définies par décret.

Celle-ci comprend notamment des clauses relatives à la définition des activités confiées au stagiaire, les dates de début et de fin de stage, le montant de la gratification versée, les conditions de délivrance d'une attestation de stage, les conditions dans lesquelles les responsables du stage assurent l'encadrement du stagiaire, etc.

Le stagiaire n'est pas un remplaçant. La loi ci-dessus mentionnée interdit expressément le recours à un stagiaire pour faire face **à un accroissement d'activité**, pourvoir un emploi saisonnier et remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu.

La durée du stage, initiale ou cumulée, ne peut en principe excéder 6 mois.

Pour apprécier cette durée ainsi que la durée minimale donnant droit à gratification, il convient de ne tenir compte que de la présence effective des stagiaires dans l'organisme.

Quelles sont les règles applicables à la gratification des stagiaires ?

L'obligation de verser une gratification s'applique dès que le stage est d'une durée de deux mois consécutifs ou non au cours de la même année scolaire ou universitaire. Ce n'est donc que si le stage est d'une durée inférieure à 2 mois que la gratification n'est **pas obligatoire**. Cette durée de 2 mois est appréciée de manière calendaire.

À défaut d'accord de branche, la convention collective des imprimeries de labeur et des industries graphiques n'ayant pas négocié sur ce thème, le montant de la gratification horaire minimale due au stagiaire est de 15 % du plafond de la sécurité sociale, soit **3,75 euros**.

Dès lors que la gratification n'excède pas le montant ci-dessus défini, aucune cotisation ou contribution de sécurité sociale n'est due. Par contre, si la gratification accordée au stagiaire dépasse ce plancher, des cotisations et contributions de sécurité sociales sont dues sur l'excédent.

Il faut cependant noter que le stagiaire n'est pas **un salarié**, il ne cotisera donc pas à l'assurance chômage, ni à l'AGFF, ni à la retraite complémentaire.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org