



JOBS D'ETE

Objectifs

Dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, les jeunes peuvent être embauchés dans le cadre d'un job d'été, à condition, s'ils ont moins de 16 ans, de disposer d'un nombre de jours minimum de vacances scolaires. Des règles particulières doivent être respectées : forme du contrat de travail, visite médicale avant l'embauche, conditions de travail adaptées, rémunération minimale, indemnité de congés de payés en fin de contrat, temps de travail. Les rémunérations perçues par le jeune salarié peuvent, sous certaines conditions et dans certaines limites, être exonérées d'impôt sur le revenu.

■ Les formalités

Les jeunes concernés

Dès lors qu'ils ont plus de 14 ans, tous les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers et adaptés à leur âge, pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, dans le cadre d'un job d'été. Toutefois, l'emploi des mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances. Par exemple, si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

Le jeune mineur non émancipé ne peut conclure un contrat de travail qu'avec l'autorisation de son représentant légal.

Avant d'embaucher un jeune âgé de 14 à 16 ans, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

Les démarches préalables

- 15 jours avant l'embauche, l'employeur doit demander à l'inspecteur du travail une autorisation de recruter une autorisation de recruter à l'Inspecteur du travail. Sa demande indique : la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération.
- Elle doit être accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune.
- L'inspecteur du travail dispose de 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 acquise.

L'embauche

- Le contrat conclu avec le jeune est forcément à durée déterminée. Comme pour tout CDD, les éléments suivants y sont précisés : le motif de recrutement (ici, le remplacement d'un salarié parti en congé), la durée du contrat et éventuellement la période d'essai.
- L'embauche d'un jeune dans le cadre d'un « job » d'été relève des mêmes formalités que toute autre embauche : nécessité d'une déclaration préalable à l'embauche, inscription du salarié sur le registre unique du personnel, obligation de passer une visite médicale d'embauche, etc...

JOBS D'ETE

Les conditions de travail

■ Des conditions de travail adaptées

Les règles générales du travail s'appliquent aux jeunes recrutés dans le cadre d'un job d'été. Ces derniers sont ainsi soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (respect du règlement intérieur et ont accès aux mêmes avantages (cantines, pauses...)).

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de protections particulières :

- durée maximale de travail (la durée du travail du mineur de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour),
- interdiction du travail de nuit,
- interdiction ou réglementation de certains travaux (les mineurs de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant leurs vacances scolaires ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement).

Une rémunération minimum

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC (depuis le 1er janvier 2016, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 9,67 € soit 1 466,62 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires) :

- minoré de 20 % avant 17 ans,
- minoré de 10 % entre 17 et 18 ans.

A noter : cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Certains accords et conventions collectives peuvent prévoir des conditions de rémunération plus favorables au jeune.

- Une indemnité de congés payés à la fin du contrat

Au terme de son contrat, le jeune reçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus. En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité)

Des avantages fiscaux pour le jeune salarié

En principe, les sommes perçues en rémunération d'emplois salariés, y compris par des jeunes, élèves ou étudiants, au titre des emplois qu'ils occupent pendant la période de leurs congés scolaires ou universitaires,

ou pendant leurs études, secondaires ou supérieures, sont passibles de l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires.

Une exonération d'impôt sur le revenu est toutefois prévue au titre des salaires versés aux personnes âgées de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition, en rémunération d'activités exercées pendant leurs études, secondaires ou supérieures, ou exercées durant leurs congés scolaires ou universitaires, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC : il s'agit là d'une limite annuelle valable pour l'ensemble des rémunérations perçues par un jeune au titre des emplois occupés au cours d'une même année. Cette exonération joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents ; elle n'est pas applicable aux agents publics percevant une rémunération dans le cadre de leur formation (par exemple, agents en formation dans une école d'application comme l'École nationale de la magistrature ou l'École nationale des finances



JOBS D'ETE

publiques).

Pour déterminer la limite d'exonération, il convient de retenir le SMIC mensuel brut calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires à l'aide du montant moyen du SMIC au titre de l'année d'imposition.

Pour l'imposition des revenus de 2015 (déclaration effectuée en 2016), la limite d'exonération s'établit à 4 373 € (les jeunes qui optent pour l'exonération déclarent seulement, le cas échéant, la fraction des salaires qui excède cette limite).

Le montant des salaires à comparer à cette limite d'exonération s'entend du montant net des cotisations sociales et de la part déductible de la CSG, mais avant application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10 % ou, le cas échéant, des frais réels.

Cette exonération s'applique aux jeunes qui remplissent les deux conditions suivantes :

- être âgés de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition (par exemple, 25 ans au plus au 1er janvier 2015 pour l'imposition des revenus de 2015). L'exonération s'applique y compris au titre de l'imposition des revenus de l'année au cours de laquelle les intéressés atteignent l'âge de 26 ans et ce, dans un souci d'équité, même s'ils atteignent cet âge au 1er janvier de l'année considérée ;
- et poursuivre des études secondaires ou supérieures.
- L'exonération s'applique sur option des bénéficiaires. L'option n'est soumise à aucun formalisme particulier ; elle résulte de la non-déclaration par les bénéficiaires des salaires concernés à due concurrence du plafond d'exonération mentionné ci-dessus.

Sur les conditions de cette exonération, on peut se reporter aux précisions figurant dans [la documentation officielle du ministère des Finances publiques](#).