



Job d'été : formalités et obligations

publié le : 20.11.15 - mise à jour : 17.01.17

 [Emploi des jeunes](#) | [Fiches pratiques du droit du travail](#) | [Jeune](#)

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, 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.

A SAVOIR

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

Quels jeunes peuvent être embauchés dans le cadre d'un job d'été ?

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.

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,
Préalablement à son affectation sur le poste de travail, tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé (collaborateur médecin, interne en médecine du travail et infirmier, intervenant sous l'autorité du médecin du travail).

Job d'été : quelles 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 2017, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 9,76 € soit 1 480,27 € 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.

congrés 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 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 2016 (déclaration effectuée en 2017), la limite d'exonération s'établit à 4 400 € (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 2016 pour l'imposition des revenus de 2016). 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 le paragraphe IX de [la documentation officielle du ministère des Finances publiques](#).

- ▶ [Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans](#)
- ▶ [Le registre unique du personnel](#)
- ▶ [Les sanctions liées au travail illégal](#)

Qui contacter ?

- ▶ Centres d'information et d'orientation : [CIO](#)
- ▶ Permanences d'accueil d'information et d'orientation
- ▶ Centre d'information et de documentation jeunesse : [CIDJ](#)
- ▶ Office national d'information sur les enseignements et les professions : [ONISEP](#)
- ▶ Inspection du travail : au sein de votre unité territoriale des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - [DIRECCTE](#)
- ▶ www.impots.gouv.fr

Textes de référence

- ▶ Articles D. 3231-3, L. 4153-1 à L. 4153-3, L. 4153-5 et D. 4153-1 à 4153-7 du Code du travail
- ▶ Article 81-36° du Code général des impôts
- ▶ Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 (JO du 23 ; SMIC au 1/1/2017)