

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 rémunération totale brute perçue (dans le cas où il n'a pas pu prendre l'intégralité de ses congés durant son contrat).

En revanche, s'agissant d'un contrat saisonnier, le jeune travailleur n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité).

Quel avantage fiscal 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, 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.

Les coordonnées utiles

Le service de renseignements en droit du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations :

- Courriel : ddetspp-renseignements@dordogne.gouv.fr
- Téléphone : 0 806 000 126 (non surtaxé - de 9h à 11h30 du lundi au vendredi)

Le service de prévention et de santé au travail de Sarlat :



- Adresse : 27 route du docteur Georges Pasquet, 24200 Sarlat
- Téléphone : 05.53.31.01.70

La Mission Locale du Périgord Noir :



- Adresses : place Marc Busson, 24200 Sarlat. Téléphone : 05.53.31.56.00
58 av Jean Jaurès, 24120 Terrasson. Téléphone : 05.53.50.82.44
- Courriel : contact@missionlocaleperigordnoir.fr

[Retrouvez cette fiche sur la rubrique Emploi du site de la Mission locale](#)



Travail saisonnier des mineurs âgés de 16 à 18 ans : Formalités et obligations

Edition du 26/03/2024

Les jeunes de plus de 16 ans peuvent être embauchés dans le cadre d'un job pendant leurs vacances scolaires, à condition de respecter des règles particulières: forme du contrat de travail, temps de travail, conditions de travail adaptées, rémunération minimale, indemnité de congés payés en fin de contrat. Les rémunérations perçues par le jeune salarié peuvent, sous certaines conditions et dans certaines limites, être exonérées d'impôt sur le revenu.

Quelles formalités ?

- Un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le contrat conclu avec le jeune est forcément à durée déterminée. Le CDD doit obligatoirement être conclu par écrit avec l'autorisation de son représentant légal. Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Comme pour tout CDD, les éléments suivants y sont précisés : le motif de recrutement, la durée du contrat, et, éventuellement, la période d'essai.

Sauf accords de branche ou dispositions conventionnelles spécifiques, la durée de la période d'essai dans le cadre d'un CDD est égale à 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines pour une durée initiale inférieure ou égale à 6 mois,
- 1 mois pour une durée initiale de plus de 6 mois.

L'embauche d'un jeune dans le cadre d'un « job » pendant les vacances scolaires relève des mêmes formalités que toute autre embauche : nécessité d'une déclaration préalable à l'embauche, remise au salarié d'un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la [relation de travail](#), 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).



Spécificité du caractère saisonnier du motif de recrutement

Définition : « travaux saisonniers se répétant chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations. »

Secteurs concernés :

- Agriculture et agro-alimentaire (récolte et conditionnement, fabrication et distribution des denrées)
- Tourisme et activités liées (hôtellerie, commerce, transports) à caractère saisonnier (sports d'hiver, stations balnéaires)

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 pendant leurs vacances scolaires. 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 :

- Interdiction de les affecter à des travaux dangereux sauf dérogation,
- La durée maximale quotidienne de travail est fixée à **8 heures**,
- La durée hebdomadaire maximale est, pour eux, de **35 heures**. À titre exceptionnel, ils peuvent effectuer des heures supplémentaires mais **dans la limite de 5 heures par semaine** (l'accord de l'inspecteur du travail et l'avis conforme du médecin du travail sont obligatoires). Toutefois, en contrepartie de temps de repos supplémentaires, dans certains secteurs d'activités particuliers (notamment le bâtiment et les travaux publics), les jeunes travailleurs de moins de 18 ans peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine ; leur temps de repos quotidien est d'au moins **12 heures consécutives** (14 heures s'ils ont moins de 16 ans). Par exemple : un jeune de 17 ans qui quitte son travail à 20 heures ne peut pas reprendre son poste avant 8 heures du matin.
- Ils ont droit à un repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs** (des dérogations sont toutefois possibles dans certains secteurs d'activité et si le jeune est âgé d'au moins 16 ans),



[FICHE ACTIVITES
REGLEMENTEES
OU INTERDITES](#)



[FICHE DUREES
MAXIMALES](#)



[FICHE REPOS
PAUSES,
DIMANCHE
JOURS FERIES](#)



[FICHE NUIT](#)



[FICHE SUIVI
MEDICAL](#)

- Le travail de nuit (entre 22 heures et 6 heures) leur est en principe interdit. Cependant, des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité ou en cas d'extrême urgence. **La dérogation est donnée par l'inspecteur du travail.**

Les secteurs concernés sont :

- L'hôtellerie restauration (de 22h à 23h30),
 - Boulangerie et pâtisserie (au plus tôt à 4 heures du matin),
 - Spectacles (jusqu'à minuit),
 - Courses hippiques (jusqu'à minuit, au maximum 2 fois par semaine et 30 nuits par an).
- Un suivi médical adapté en fonction des travaux réalisés.

Une rémunération minimale

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 11,65 € soit 1 766,92 € 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.

À 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 pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

Le temps de travail des jeunes doit être décompté quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (cf. Document type de relevé d'heures à disposition à la Mission locale ou [à imprimer](#))



La fin du contrat à durée déterminée

Le CDD s'achève automatiquement à la date prévue au contrat de travail. En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu uniquement dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre les parties,
- Lorsque le salarié justifie d'une embauche en CDI,
- Faute grave,
- Force majeure,
- Inaptitude constatée par le médecin du travail.

À la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat, à savoir : un certificat de travail, une attestation France Travail, un reçu pour solde de tout compte.