

– Le réseau des URSSAF rappelle les principes essentiels du traitement des « Jobs—d’été »

Les vacances d’été sont souvent l’occasion pour les employeurs d’embaucher des jeunes salariés en contrats à durée déterminée (CDD). Le site Internet du réseau des URSSAF rappelle, dans une information du 16 mai 2019, quelques règles les concernant. Le message essentiel : un job d’été sous CDD, c’est un vrai contrat de travail, à ne pas confondre avec un stage.

Les rappels du réseau des URSSAF

Quatre points de vigilance sont ainsi mis en évidence :

- une **DPAE** (déclaration préalable à l'embauche) doit être obligatoirement transmise à l’URSSAF compétente dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche d'un salarié ;
- un **CDD** doit être conclu avec le « jeune » et comporter notamment les **mentions relatives au motif du recrutement, à la durée du travail et éventuellement à la période d’essai** ;
- un **bulletin de salaire** doit être délivré ;
- les **règles générales du code du travail** et les dispositions de la **convention collective** doivent être appliquées au salarié embauché dans le cadre d'un job d'été.

Le réseau des URSSAF rappelle que le défaut de déclaration d’embauche, l’absence de bulletin de paye ou la mention d’un nombre d’heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales peuvent tomber sous le coup du délit de travail dissimulé.

Pas de confusion avec les stages

Le réseau des URSSAF souligne également que les « jobs d’été » ne doivent pas être confondus avec les stages étudiants.

En effet, durant l’été, les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires dans le cadre d’un cursus scolaire ou universitaire. Cependant, **aucune convention de stage** ne peut être conclue **pour remplacer un salarié, pour un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d’activité ou pour occuper un emploi saisonnier.**

Par ailleurs, pour les stagiaires en entreprise, non titulaires d’un contrat de travail, il n’y a pas de DPAE à effectuer. Cependant, une convention de stage doit obligatoirement être conclue entre le stagiaire, l’entreprise et l’établissement d’enseignement. L’entreprise doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues.

Notons enfin que le stagiaire doit obligatoirement recevoir une rémunération à partir de 2 mois de stage.

Cette information URSSAF du 16 mai 2019 est également l’occasion de rappeler quelques points « paye » ci-dessous.

Durée du travail

La durée du travail d'un jeune majeur est celle applicable à tout autre salarié. Sauf dérogation, les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 35 h par semaine ni 8 h par jour (c. trav. art. L. 3162-1 et L. 3163-1).

Les jeunes de 14 et 15 ans autorisés à travailler pendant les vacances scolaires ne peuvent pas effectuer plus de 35 h de travail par semaine ni plus de 7 h par jour (c. trav. art. D. 4153-3).

SMIC

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le SMIC peut être minoré de 10 % pour les jeunes âgés de 17 ans et de 20 % pour ceux de moins de 17 ans. Le mineur bénéficie du SMIC sans abattement s'il justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité de l'employeur (c. trav. art. D. 3231-3).

À partir de 18 ans, le jeune, comme n'importe quel salarié, **ne doit pas être rémunéré en dessous du SMIC ni, s'il est plus élevé, du minimum conventionnel.**

Rémunération

Les sommes versées au jeune en job d'été ont la nature de salaire. Elles sont donc soumises à l'ensemble des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale dans les conditions de droit commun.

Si le salarié est mineur, l'employeur doit verser le salaire aux parents, sauf si ces derniers l'ont autorisé à verser la rémunération directement au jeune, ou s'il est émancipé (c. civ. art. 413-1 à 413-8).

Indemnité de fin de CDD

Le jeune en CDD est un salarié de l'entreprise et bénéficie de toutes les dispositions de la législation du travail. Mais pour autant, le CDD conclu pendant les vacances scolaires avec un jeune en cours de cursus scolaire ou universitaire ne donne **pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat** (c. trav. art. L. 1243-10, 2° ; c. constit., décision 2014-401 QPC du 13 juin 2014, JO du 15 ; CJUE 1er octobre 2015, aff. C-432/14).

Attention toutefois, car il suffit que la **période du CDD excède celle des vacances scolaires ou universitaires** pour que **l'indemnité soit due**, si le contrat y donne droit. Même solution lorsque le jeune, jusque-là étudiant, ne reprend pas ses études à la prochaine rentrée scolaire ou universitaire (circ. DRT 92-14 du 29 août 1992, question/réponse 53).

www.urssaf.fr, information du 16 mai 2019

Source : RF Paye 23 mai 2019