



NOTE D'INFORMATION

Social & Paie





Juin 2023

SOMMAIRE

1

Embauche d'un mineur

2

Focus sur le contrat saisonnier

3

Focus sur le contrat d'Extra

4

Nouvelle obligation pour les employeurs

5

Doit-on verser oui ou non la prime de précarité ?

EMBAUCHE D'UN MINEUR

En tant qu'employeur, quelles sont les obligations, les démarches... ?

Règles de conclusion du contrat de travail :

**Conditions
du
recrutement**

- 1 Les démarches avant prise de poste
- 2 Condition d'âge
- 3 Rémunération
- 4 Les règles pour le contrat de travail

1 Les démarches avant prise de poste

Visite médicale

Une visite médicale auprès de la médecine du travail doit être faite avant prise de poste. En cas de défaut, votre responsabilité est engagée !

Autorisation de l'inspection du travail

Si mineur de 14 ans et moins de 16 ans.

Une demande écrite doit lui être adressée **15 jours avant la date d'embauche** et mentionner la durée du contrat, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération.

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 est réputée acquise

Autorisation du représentant légal

Les mineurs non émancipés ne peuvent être embauchés que sous réserve d'une **autorisation de leur représentant légal.**



Condition d'âge

Age minimal d'accès au travail est fixé à 16 ans

Abaissement de l'âge minimum

Tempéraments pour les mineurs de - 16 ans pouvant :

- Effectuer des stages
- Suivre un cursus scolaire par alternance : apprentissage
- Sous conditions travailler pendant les vacances scolaires ...



Les jeunes qui ne seront âgés de 16 ans qu'au cours du dernier trimestre de l'année civile peuvent occuper un emploi dès les vacances d'été sous réserve de demander une dérogation à l'obligation scolaire à l'inspecteur du travail.

Il est interdit d'employer un mineur :

- De - **18 ans** dans les débits de boissons sauf exceptions ;
- De - **18 ans** à certains travaux les exposant à des risques pour leur santé, sécurité, moralité ou excédant leur force ;
- De - **16 ans** dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affiches, etc... qui sont de nature à blesser la moralité de ces mineurs.



Rémunération

Un salarié émancipé de - 18 ans peut percevoir un salaire

Un mineur non émancipé ne peut, en principe, recevoir directement son salaire = représentant légal

Le SMIC applicable aux rémunérations des salariés mineurs de - 18 ans peut faire l'objet d'un abattement

**Avant 17 ans : - 20% (soit le taux horaire 9,22 euros brut pour 2023)
entre 17 ans et 18 ans : 10 % (soit le taux horaire 10,37 euros brut pour 2023)**

Cet abattement doit être supprimé si le mineur justifie d'une expérience professionnelle acquise dans la même branche d'activité d'au moins 6 mois.



Indemnité de précarité non due en cas de CDD, si le contrat est conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.



Règles pour le contrat de travail

Un contrat de travail écrit :

Une déclaration préalable à l'embauche ;

Si c'est un CDD, **un motif de recours** au contrat de travail à durée déterminée (surcroit / saisonnier / usage...)

Durée de travail :



de 16 ans : la durée de travail ne peut excéder 8 heures par jour, 35 heures par semaine



de 16 ans : 7 heures par jour dans la limite de 35 heures

Derogation

Accordée dans la limite de 5 heures par semaine par l'Inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

Repos quotidien :



de 16 ans : ne peut être inférieur à 12 heures consécutives



de 16 ans : 14 heures pour les mineurs de moins de 16 ans

Activités interdites :

Pour des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Des dérogations sont cependant prévues.

FOCUS SUR LE CONTRAT SAISONNIER

2

QUELLE EST LA DEFINITION ?

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...).

QUELLE EST LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Un contrat écrit, et remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'UN EMPLOI SAISONNIER ?

Il faut que le salarié soit affecté à des tâches saisonnières et non sur des tâches relevant de l'activité normale de l'entreprise pendant toute l'année.

QUELLE EST LA DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER ?

Le contrat de travail saisonnier peut être conclu avec un terme précis ou imprécis. La durée maximale d'un contrat saisonnier est de 8 mois. La durée minimale d'un contrat saisonnier est d'1 mois.

Peut-on faire des contrats saisonniers successifs ?

Il est possible de conclure des contrats saisonniers successifs, avec le même salarié, sans avoir à respecter de délai de carence **entre 2 contrats**.

QUELS DOCUMENTS SONT REMIS EN FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le salarié reçoit :

- Le solde des salaires ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10e des salaires perçus sans pouvoir être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler) ;
- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle Emploi fournie et remplie par l'employeur ;
- Le bordereau individuel d'accès à la formation.

FOCUS SUR LE CONTRAT D'EXTRA

DEFINITION

Il s'agit de contrats temporaires d'usage qui ne peuvent être conclus que pour pouvoir à un emploi dont il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

QUELLES SONT LES CONDITIONS CUMULATIVES ?

- ✓ Appartenance de l'entreprise à un certain secteur d'activité (dont l'hôtellerie et la restauration selon décret.) ;
- ✓ Existence d'un usage constant ;
- ✓ Caractère temporaire de l'emploi pouvant donner lieu à un CDD.

Mais **une fois conclu**, il s'agit d'un CDD, et dans ce cadre, les salariés « **extras** » ont les **mêmes droits et obligations** que les autres salariés.

Il ne peut s'agir que d'un besoin ponctuel dont la durée est fonction de la tâche à accomplir.

QUELLE EST LA DURÉE ?

L'extra ne doit pas effectuer plus de 60 jours de travail au cours du même trimestre civil sous peine de voir requalifier l'ensemble contractuel en CDI.

A QUELLE INDEMNITÉ, LE SALARIÉ A DROIT ?

Au terme du contrat le salarié perçoit une indemnité de congé égale à 10 % du salaire brut perçu, quelque soit la durée du contrat.

LE SALARIÉ A-T-IL DROIT A LA PRIME DE PRECARITÉ ?

La prime de précarité n'est pas versée.

La prime peut être toutefois versée en présence d'une convention collective plus favorable.

RÉCAPITULATIFS DES RÉGLES ESSENTIELLES :

- ✓ Etablir un contrat de travail par vacation, précisant la durée et la fonction de la tâche avant la prise de poste ;
- ✓ Faire signer par les deux parties le contrat de travail ;
- ✓ Porter sur le registre du personnel les dates d'entrée et de sortie de l'extra ;
- ✓ Faire une **D**éclaration **P**réalable **A** l'**E**mbauche (**DP**AE) à chaque fois qu'il fait appel à un extra
(exemple : 3 fois le même extra dans le mois = 3 déclarations) ;
- ✓ Ne pas employer le même extra plus de 60 jours dans le trimestre civil
(exemple : du 01.01. au 31.03) ;
- ✓ Faire rédiger un bulletin de salaire pour l'ensemble des vacations du mois.

NOUVELLE OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS

En cas d'accident du travail

Le décret **du 9 juin 2023** institue **une obligation d'information** de l'inspection du travail en matière d'accident du travail mortel et crée une sanction pénale pour le non-respect de cette obligation. Il ouvre la possibilité de recourir à un dispositif numérique alternatif au panneau de chantier matériel dans le cadre des chantiers ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire.

Cette nouvelle obligation est référenciée à l'article R. 4121-5 du code du travail :



CE QU'IL FAUT RETENIR :

L'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident immédiatement et au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai ;

Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi.

Les mentions obligatoires sont :

- Sur l'entreprise ;
- Les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;
- L'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant

L'article R. 4741-2 : précise que le défaut d'information, l'employeur est puni par une contravention de la cinquième classe.

DOIT-ON VERSER OUI OU NON LA PRIME DE PRÉCARITÉ ?

Selon le mode de rupture du contrat de travail déterminée ou même selon le type du contrat de travail.

On vous propose de vous faire une synthèse sur le versement de la prime de précarité

La prime de précarité a pour but de compenser la précarité, l'instabilité de l'emploi. Le **Contrat à Durée Déterminée (CDD)** tout comme le contrat de travail temporaire à durée déterminée sont des contrats dits précaires, limitée dans le temps.

La prime de précarité est également appelée
« prime de fin de contrat » ou « prime de fin de mission »



Elle est versée au salarié en fin de CDD (*article L 1243-8* du Code du travail) ou en fin de contrat d'intérim (*article L 1251-32* du Code du travail), lorsque ce contrat n'est pas suivi d'un CDI.

La prime de précarité est **un complément de salaire** destiné à compenser la précarité de la situation du salarié.

Tout salarié dont **le CDD** ou **le contrat d'intérim prend fin** a droit à une prime de précarité.

Nous verrons plus loin les cas de rupture dans lesquels la prime n'est pas due

| OUI / NON | Quelle est la rupture du contrat de travail | Quel document demander ou avoir ? |
|-----------|---|--|
| Oui | Rupture d'un commun accord du CDD | Acter par une rupture anticipée du CDD signé par les 2 parties |
| Non | Un salarié est embauché en CDI à la suite de son CDD, sans interruption | Avenant de transformation de son CDD en CDI |
| Non | Si le salarié refuse une proposition de CDI pour occuper un poste similaire avec une rémunération au moins équivalente | Lettre de proposition remise au salarié |
| Non | Le salarié commet une faute grave, rupture anticipée du CDD pour faute grave, faute lourde ou force majeure | Lettre de notification de la rupture anticipée du CDD |
| Non | Contrat saisonnier | Le Contrat saisonnier signé |
| Non | Contrat d'usage | Le Contrat usage signé |
| Non | Contrat conclu avec étudiant, l'étudiant à la suite de son contrat va reprendre les études. Il faut que le contrat soit conclu pendant les périodes de vacances | Demander à l'étudiant précision sur sa situation |
| Non | Les contrats aidés par exemple, le contrat unique d'insertion, professionnalisation, d'apprentissage | Le contrat aidé signé |
| Oui | Le salarié en intérim, à la suite de sa mission il a droit à l'indemnité de précarité | Le contrat de mission signé |
| Oui | Le contrat de travail CDD prend fin | |
| Non | Refus de renouvellement du CDD, le salarié refuse le renouvellement alors que le contrat de travail prévoit une clause de renouvellement automatique | Lettre de proposition du renouvellement |
| Non | Rupture à l'initiative du salarié, par exemple le salarié a trouvé un CDI auprès d'un autre employeur | Demander la promesse d'embauche |
| Non | La prime n'est pas due si la rupture intervient pendant la période d'essai | Rupture de la période d'essai |
| Non | Si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié | Convention de formation |
| Oui | En cas de conclusion avec un même salarié de contrats à durée déterminée successifs et continus | Les CDD |

Quel est le montant de la prime de précarité ?

Le montant de la prime de précarité correspond à **10 % de la rémunération brute** totale versée au salarié au cours de son contrat de travail.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir un pourcentage à 6%.

La prime de précarité tient compte de la rémunération brute totale du salarié versé, soit :

- Le salaire brut,
- les heures supplémentaires ou complémentaires,
- les primes soumises à cotisations sociales.

Il ne faut pas prendre l'indemnité compensatrice de congés payés en CDD