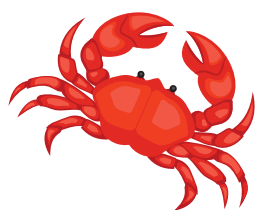




 **eglipaie**



EDITION SPECIAL



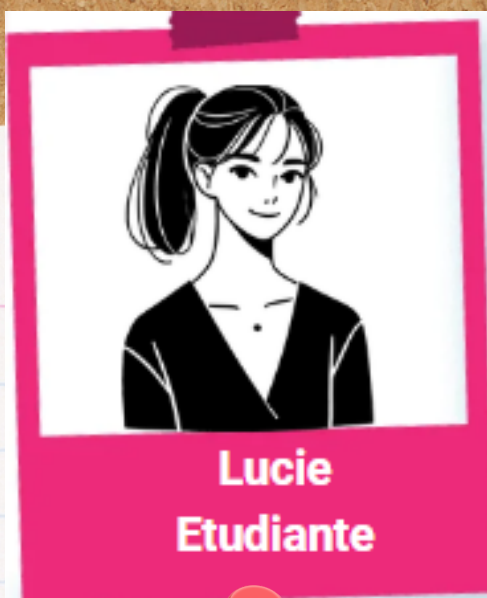
ETE 2026

N°6 - 12/08/2026





Jules et Louise, salariés de la société
seront absents pour congés du **1er au
31 juillet 2026.**



Lucie
Etudiante

Recrutement pour un job d'été de
Lucie, 20 ans étudiante
(Etudes : Licence à la rentrée scolaire)

**Verser la
prime de
précarité**

Projet :
CDD étudiant
20h par semaine

**Jules travaille 15h par
semaine**

Louise
durée du travail
30h par semaine



Obligation de verser la
prime de précarité ?

Rédaction d'un CDD
pour remplacer
2 salariés absents ?



Durée du travail à
temps partiel ?

Démarches liées à
l'âge de la jeune
étudiante ?





Jules et Louise, salariés de la société
seront absents pour congés du **1er au
31 juillet 2026.**



Lucie
Etudiante

Recrutement pour un job d'été de
Lucie, 20 ans étudiante
(Etudes : Licence à la rentrée scolaire)

**Verser la
prime de
précarité**

Projet :
CDD étudiant
20h par semaine

**Jules travaille 15h par
semaine**

Louise
durée du travail
30h par semaine



Qu'en
pensez-vous ?

Notes :



Jules et Louise, salariés de la société
seront absents pour congés du **1er au
31 juillet 2026.**



Lucie
Etudiante

Recrutement pour un job d'été de
Lucie, 20 ans étudiante
(Etudes : Licence à la rentrée)

**Verser la
prime de
précarité**

Projet :
CDD étudiant
20h par semaine

**Jules travaille 15h par
semaine**

Louise
durée du travail
30h par semaine



**Voici les
rapports
d'enquêtes !**



Rapport n°1

Points de vigilance

L'AGE de l'étudiante



JEUNE MAJEURE (20 ans)

- Aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour l'embauche
- DPAE à établir et inscription registre du personnel
- Soumise aux mêmes règles que les autres salariés
- Embauche classique



JEUNE MINEUR



Selon l'âge du jeune des règles particulières doivent être respectées

Rapport n°1

L'AGE

de l'étudiante

Points de vigilance



JEUNE MINEURE (14 à moins 16 ans)

- **Conditions d'emploi** : travaux légers, uniquement pendant vacances scolaires,
- **Repos** continu ne peut être inférieur à la moitié de la durée totale des vacances, repos quotidien 14h, repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs, aucun travail les jours fériés (Dérogation)
- **Demande d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail** : au moins 15 jours avant l'embauche (exception établissements familiaux)
- **Autorisation parentale du jeune** : obligatoire
- **Visite médicale d'embauche** : obligatoire
- **Respect des durées maximales de travail** : 35h par semaine et 7h par jour (ne peut pas accomplir d'heures supplémentaires)
- **Interdiction de travail de nuit** : 20h-6h
- **Travaux dangereux interdits ou réglementés**
- **Rémunération** : Base du SMIC minoré de 20% avant 17 ans (précision : Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.
- **Emplois interdits** : Débits de boisson, activités dangereuses et pénibles....



JEUNE MINEURE (16 à moins 18 ans)

- **Demande d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail :** n'est pas requise
- **Autorisation parentale :** obligatoire (sauf s'il est émancipé)
- **Visite médicale d'embauche :** obligatoire (VIP)
- **Respect des durées maximales de travail :** 35h par semaine et 8h par jour (heures supplémentaires à titre exceptionnel dans la limite de 5 heures par semaine : obligation d'obtenir l'accord de l'inspecteur du travail et l'avis conforme du médecin du travail)
- **Repos et temps de pause :** repos quotidien : 12h consécutives et pause de 30 minutes consécutives minimum après 4h30 de travail
- **Interdiction de travail de nuit :** 22h-6h (Dérogation à demander auprès de l'Inspecteur du travail)
- **Travaux dangereux interdits ou réglementés**
- **Rémunération :** Base du SMIC minoré de 10% entre 17 et 18 ans (précision : Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent)
- **Emplois interdits :** Débits de boisson, activités dangereuses et pénibles....

Rapport n°2



CDD

MOTIF DE RECOURS

Le **CDD étudiant** pendant les vacances scolaires **n'est pas un motif de recours**.

Pour conclure un CDD avec un étudiant majeur pendant ses vacances scolaires, il faut se rattacher à un des cas de recours prévu légalement, tels que :

- **Le remplacement d'un salarié** ✓
- **L'accroissement temporaire d'activité**
- **Un emploi saisonnier**
- **Un emploi d'usage**



Le dispositif expérimental pour remplacer plusieurs plusieurs salariés absents n'est plus en vigueur.

Le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié absent.

Rapport n°2



CDD

MOTIF DE RECOURS

Mentions spécifiques au CDD de remplacement

- ☒ Le nom et qualification professionnelle du salarié remplacé
- ☒ La définition précise du motif de recours au CDD



A défaut de précision du motif dans le CDD :

celui-ci est réputé conclu pour une durée indéterminée

Mentions spécifiques au CDD de remplacement

- ☒ La date du terme ou la durée minimale (-> terme imprécis)
- ☒ Le poste de travail occupé par le salarié
- ☒ L'intitulé de la convention collective applicable
- ☒ La durée de la période d'essai éventuellement prévue
- ☒ La rémunération
- ☒ Le nom et adresse de la caisse de retraite



Rappel :

Transmission du CDD au plus tard les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche et signature du contrat par les parties.

Un CDD non signé pourrait à la demande du salarié être requalifié en CDI.

Rapport n°3

CDD

DUREE DU TRAVAIL



Lorsqu'un employeur recrute un salarié en CDD pour remplacer un salarié absent, la durée du travail du remplaçant **doit en principe correspondre à celle du salarié remplacé.**



La durée du travail **peut être inférieure** si par exemple le salarié remplaçant exercera partiellement les fonctions de la personne remplacée.



La durée minimale légale de travail de **24 heures hebdomadaires n'est pas applicable aux contrats à durée déterminée conclus au titre du remplacement d'un salarié absent** (dérogation légale)

Rapport n°4



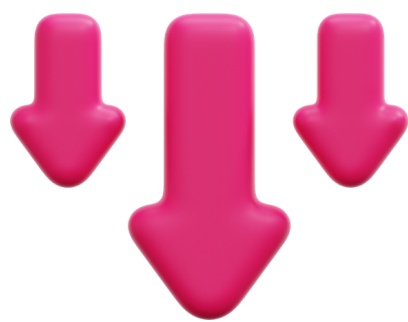
Versement de la **PRIME DE PRECARITE**

Obligation de versement

- Si la jeune étudiante ne reprend pas ses études à la rentrée scolaire ou universitaire
- Si le contrat de travail de la jeune dépasse la périodes des vacances scolaires ou universitaire

Dispense de versement

- Si la jeune étudiante reprend ses études scolaires ou universitaire à la rentrée



Il est toutefois possible de lui verser la prime de précarité si l'employeur le souhaite (plus favorable).





CDD de Lucie

- CDD de remplacement de Jules : 15h par semaine ou
- CDD de remplacement de Louise : 30h (ou moins possible)
- Versement de la prime de précarité possible



Lucie
Etudiante



**Voici les
conclusions
de l'enquête !**



A LA
SEMAINE
PROCHAINE



pour un

NOUVEAU SUJET !

Belle semaine 🐚🌟

