

BTS GESTION DE LA PME

GÉRER LE PERSONNEL ET CONTRIBUER À LA GRH DE LA PME – E52

SESSION 2025

Durée : 2 heures 30

Coefficient : 4

Matériel autorisé

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Aucun document autorisé

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet comporte 12 pages numérotées de 1/12 à 12/12.

AVERTISSEMENT : Dans le souci du respect de la propriété intellectuelle et du droit d'auteur, les extraits d'articles de presse, spécialisés ou non, sont reproduits en leur état originel. Ils sont donc susceptibles de comporter des mots ou expressions de style oral ou professionnel.

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52	Page : 1/12



COMPOSITION DU CAS

Cette étude part de données réelles qui ont été modifiées pour des raisons de confidentialité.

Présentation du cas

- Dossier 1 : étude de faisabilité financière et juridique de l'opération « jeunes talents pour Le PAL » (45 points)
- Dossier 2 : participer au processus de recrutement (35 points)

Annexes

Dossier 1 : étude de faisabilité financière et juridique de l'opération « jeunes talents pour Le PAL »

Annexe 1	Entretien avec monsieur Flavien JOUBERT	Pages 6-7
Annexe 2	Détermination du taux de rémunération des heures supplémentaires	Page 7
Annexe 3	Données salariales concernant monsieur BENALFA	Page 8
Annexe 4	Extrait du devis du transporteur	Page 9
Annexe 5	Extrait du catalogue d'entreprise concernant les vêtements de travail	Page 9
Annexe 6	Nombre maximum de stagiaires autorisés dans l'entreprise	Page 9

Dossier 2 : participer au processus de recrutement

Annexe 7	Conditions d'embauche d'un jeune de moins de 18 ans en job d'été	Page 10
Annexe 8	Dispositions particulières aux jeunes travailleurs - Code du travail	Page 11
Annexe 9	Les travaux interdits aux jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans	Page 11
Annexe 10	Les spécificités des postes de travail du PAL	Page 12

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Fiche d'identité de l'entreprise

Raison sociale	Parc Le PAL
Adresse	Saint-Pourçain sur Besbre 03290 DOMPIERRE SUR BESBRE
Forme juridique	SAS – entreprise familiale
Capital social	2.040.000 €
Téléphone	04.70.42.68.10
Site internet	www.lepal.com
Année de création	1973 par M. Charbonnier
Activités	Parc animalier (zoo) Parc d'attraction Hébergement et restauration
PDG	monsieur BERNNET
Effectif ETP (équivalent temps plein)	229 en 2025
Chiffre d'affaires	34 millions € en 2024

Le PAL est un parc animalier imaginé en 1973 par monsieur Charbonnier. Ce dernier a d'abord créé un zoo puis a rattaché des attractions pour pérenniser l'activité animalière. Le Zoo et les attractions se sont donc développés de concert. Le PAL occupe la 4^{ème} place des zoos privés avec 1000 animaux, des représentations animalières et des animations pédagogiques sur 50 hectares de nature. Il a également la 6^{ème} place comme parc d'attractions avec 31 attractions. En 2014, le Pal s'est lancé dans une nouvelle activité : l'hébergement. L'entreprise a ainsi construit des *lodges*¹ ainsi qu'un magnifique hôtel d'inspiration africaine « *le Savana RESERVE* ». Ses clients sont des particuliers, comités d'entreprise, associations et établissements scolaires.

L'entreprise participe à la conservation des espèces dans le cadre des programmes européens de reproduction. Elle a obtenu la certification « Green Globe ». L'entreprise Le PAL est très engagée dans une démarche de développement durable. Elle a ainsi obtenu le label « Divertissement Durable : l'émotion responsable ». Celui-ci vise à initier une prise de conscience, dans le secteur des loisirs et de la culture, des problématiques environnementales et sociales et d'engager un mouvement des professionnels du divertissement pour répondre à ces enjeux.

Le PAL emploie des salariés en CDI toute l'année, et en contrats étudiants ou CDD saisonnier lors de la haute saison, soit un effectif équivalent temps plein de 229 personnes. En effet, du fait de son activité touristique, l'entreprise embauche beaucoup de saisonniers.

À partir du 15 juin jusque fin août, Le Pal est ouvert tous les jours (haute saison). Le parc est fermé d'octobre à mars. Les salariés en CDI occupent les postes administratifs, de maintenance du parc (espaces verts, réparation et entretien des attractions et bien sûr les soigneurs et vétérinaires pour les animaux).

L'entreprise investit 25% de son chiffre d'affaires dans les nouveautés aussi bien dans les attractions que dans l'aménagement d'espaces animaliers ou encore dans l'hébergement et la restauration.

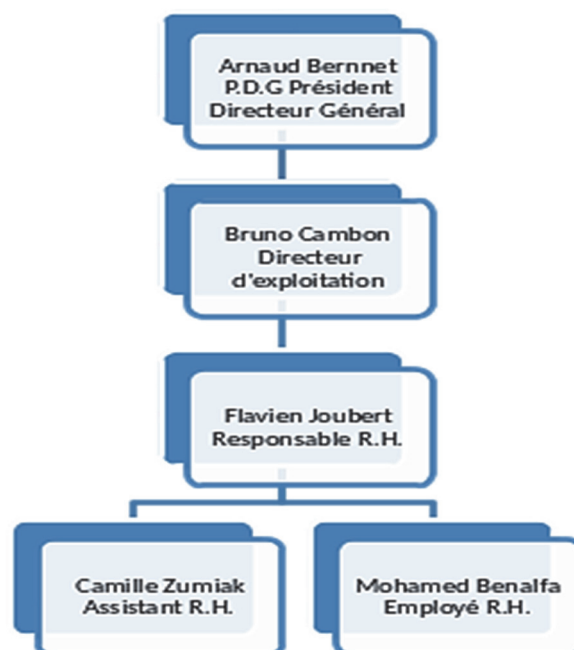
¹ Chalet hôtelier

L'activité saisonnière impacte fortement la gestion des ressources humaines et le besoin est récurrent en personnel saisonnier. La recherche et l'embauche de saisonniers sont une activité à plein temps pour le service R.H. La situation géographique complique le recrutement et oblige à recruter plutôt localement. Récemment, Le PAL a construit un bâtiment pour loger une trentaine de salariés.

L'entreprise a décidé d'aller encore plus loin en proposant de s'impliquer dans la vie locale et de présenter ses activités et ses emplois aux lycéens de la région.

Dans cette optique, Le PAL va proposer des stages aux élèves de seconde afin de les inciter à postuler à des emplois saisonniers dès la fin de leur stage, en juillet/août c'est-à-dire en haute saison. Ce stage d'observation pour les classes de seconde donne naissance à l'opération « *jeunes talents pour Le PAL* ». Cela permettrait de résoudre, en partie, la pénurie de personnel en haute saison.

Organigramme de la fonction R.H. du parc Le PAL (mis à jour le 05/05/2025)



Recommandations importantes

Chaque dossier peut être traité d'une manière indépendante. Cependant, le candidat ne doit pas négliger l'ordre dans lequel les dossiers sont présentés. Le respect de cet ordre permet de mieux s'imprégner du sujet. Le candidat devra en outre faire preuve de discernement afin de repérer dans les documents annexés l'essentiel de l'accessoire.

Enfin, il est rappelé qu'en aucun cas, la candidate ou le candidat doit faire figurer ou apparaître son nom dans la copie. La collaboratrice ou le collaborateur du dirigeant de la PME sera Camille ZUMIAK. (adresse courriel : czumiak@lepal.com).

Les différentes tâches qui sont confiées au candidat ou à la candidate apparaissent en caractères gras et en italique dans chaque dossier, dans la forme ici retenue pour ce paragraphe.

VOTRE MISSION

Vous êtes Camille ZUMIAK assistant R.H. auprès de Flavien JOUBERT, responsable R.H. Il vous confie différents dossiers relatifs à l'opération « *jeunes talents pour Le PAL* » :

- Dossier 1 : étude de faisabilité financière et juridique de l'opération « *jeunes talents pour Le PAL* » (45 points)
- Dossier 2 : participer au processus de recrutement (35 points)

DOSSIER 1 : étude de faisabilité financière et juridique de l'opération « *jeunes talents pour Le PAL* » (Annexes 1 à 6)

Dans le cadre de la RSE², Le PAL souhaite s'impliquer dans l'accueil de plusieurs élèves de seconde à la recherche d'un stage du 16 au 27 juin 2025. Deux lycées de Moulins sur Allier se sont déjà déclarés intéressés par un partenariat de ce type : le lycée du Bourbonnais et le lycée Théodore de Banville.

Afin de faciliter le transport sur le site du PAL, les dirigeants sont prêts à financer un système de rotation en autocar depuis la ville de Moulins située à 26 km du PAL. Le transporteur assurant les navettes scolaires pour les deux lycées a été recommandé par ces deux établissements.

Par ailleurs, pour accompagner les stagiaires dans les meilleures conditions et les inciter à postuler à des emplois saisonniers en juillet/août, la Direction du PAL serait prête à attribuer un encadrant issu du service R.H., monsieur BENALFA.

En outre, pour des raisons tant légales que liées à l'hygiène et à la sécurité, Le PAL fournira des vêtements de travail.

Concernant le déjeuner, les dirigeants envisagent d'offrir aux stagiaires le déjeuner au restaurant d'entreprise.

Des précisions utiles à cette mission ont été apportées par monsieur JOUBERT lors de la réunion journalière de 8h30.

En dehors de l'aspect financier, il ne faut pas oublier de prendre en compte la réglementation relative au nombre maximum de stagiaires autorisés dans l'entreprise sachant que 5 conventions de stage ont déjà été signées avec des étudiants de BTS sur la même période.

Vous êtes chargé de :

- 1.1 Déterminer le coût HT global et unitaire de l'accueil de 30 élèves stagiaires dans le cadre du budget alloué pour la période du stage.***
- 1.2 Transmettre par courriel à monsieur JOUBERT vos conclusions relatives au nombre de stagiaires maximum compte tenu des éléments financiers et légaux.***

DOSSIER 2 : participer au processus de recrutement (Annexes 7 à 10)

En prévision du recrutement des salariés en job d'été, monsieur JOUBERT vous demande d'étudier le cadre juridique des emplois saisonniers relatifs aux mineurs.

Afin d'inciter les élèves stagiaires à postuler, monsieur BENALFA sera chargé de présenter à la fin du stage des jeunes talents d'une part les **conditions d'embauche des jeunes saisonniers de plus de 16 ans et de moins de 18 ans selon la législation applicable** et d'autre part, de **présenter les postes à pourvoir dans le respect des contraintes légales** en fonction des spécificités de l'entreprise.

Il s'interroge sur la possibilité de proposer aux mineurs des emplois compatibles avec les besoins du PAL et la législation relative aux salariés mineurs (horaires de travail, travail de nuit, contact avec des animaux sauvages, ménage).

Pour lui faciliter la tâche, monsieur JOUBERT vous demande de préparer un rapport présentant les conditions d'embauche selon la législation applicable aux mineurs saisonniers ainsi que les postes à pourvoir compte tenu de l'ensemble de ces contraintes.

Vous êtes chargé de :

2.1 Rédiger un rapport répondant aux demandes de monsieur JOUBERT.

ANNEXE 1 : entretien avec monsieur Flavien JOUBERT (Responsable R.H.)

F. J. : Bonjour Camille, je vais vous confier une mission urgente concernant l'opération « *jeunes talents pour Le PAL* » car les stages d'observation des élèves de seconde vont débuter dans un mois. Pourriez-vous vérifier que cela est compatible avec le budget alloué et le coût par stagiaire ?

Dans la mesure où nous connaissons un déficit de candidatures de saisonniers pour juillet/août, nous envisageons d'utiliser ces stages pour recruter des saisonniers.

C. Z. : Quelles contraintes devrais-je respecter ?

F. J. : Nous avons reçu des lycées partenaires de Moulins plusieurs candidatures. Il s'agit de confirmer que nous pouvons accueillir 30 stagiaires du 16 au 27 juin 2025, sachant que j'ai déjà signé 5 conventions de stage avec des étudiants de BTS Première année sur cette période.

C. Z. : C'est entendu. Est-ce qu'il y a d'autres contraintes ?

F. J. : Deux types de contraintes s'imposent à nous : budgétaire et légale. En ce qui concerne la première contrainte, dans le cadre du budget alloué à cette opération « *jeunes talents pour Le PAL* », on ne doit pas dépasser 8 000 € (HT). Par ailleurs, la Direction souhaiterait que l'accueil de chaque stagiaire coûte au maximum 250 € (HT) à l'entreprise.

C. Z. : Entendu. Vous avez déjà réfléchi aux éléments du coût de cette opération ?

F. J. : Tout à fait. Monsieur BENALFA s'est porté volontaire pour encadrer tous les stagiaires quotidiennement sur les 10 jours du stage. Son rôle consistera à créer une cohésion de groupe et présenter l'entreprise, l'attractivité de ses métiers, afin qu'ils soient nombreux à postuler un job d'été après leur stage, en juillet/août.

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52	Page : 6/12

Une partie de ce travail va générer des heures supplémentaires pendant cette période pour monsieur BENALFA.

Il interviendra tous les matins de la semaine en salle de réunion (du lundi au vendredi) de 8h30 à 10h et en plus, il procédera également à un bilan hebdomadaire avec les stagiaires, les vendredis de 15h30 à 16h.

Quand ils ne seront pas avec monsieur BENALFA, les jeunes suivront leur tuteur ou tutrice dans leurs activités, de 10h15 à 12h puis de 13h à 16h (ou 15h30 le vendredi) sans coût supplémentaire.

Concernant le déjeuner, les dirigeants envisagent d'offrir aux stagiaires le repas au restaurant d'entreprise dont le coût unitaire s'élève à 6,45 €. Par ailleurs, pour assurer la sécurité des jeunes et respecter la législation, nous fournirons les vêtements de travail suivants : trois tee-shirts, une casquette, un short, un pantalon et des chaussures de sécurité. Je dispose du catalogue d'entreprise concernant les vêtements de travail et je vous le ferai parvenir.

C. Z. : À votre avis, devons-nous en acheter pour l'opération ou pourrons-nous puiser dans les stocks d'équipement prêtés aux saisonniers ?

F. J. : J'en ai parlé hier avec le responsable des stocks. Sont déjà en stock, les pantalons, les shorts et les paires de chaussures de sécurité. Il faudrait racheter des casquettes et des tee-shirts floqués du logo du PAL pour les offrir aux stagiaires à la fin de leur stage. Les autres équipements seront rendus à l'issue du stage et réintégreront les stocks de l'entreprise pour équiper les futurs saisonniers.

C. Z. : C'est noté. Y a-t-il d'autres coûts à prendre en compte ?

F. J. : Oui, pour faciliter le transport des lycéens, nous allons affréter à notre charge, un autocar en fonction du nombre de stagiaires. Nous avons étudié cette question avec les deux lycées partenaires et nous venons de recevoir le devis du transporteur : la société Voyages GOFORT.

C. Z. : Merci. J'intégrerai cette charge dans le calcul de coût.

Je dispose à présent de toutes les indications pour effectuer cette mission. Je vous transmets dès aujourd'hui mes conclusions sur votre boîte mail : **fjoubert.RH@lepal.com**.

Source interne

ANNEXE 2 : détermination du taux de rémunération des heures supplémentaires

Le taux de rémunération des heures supplémentaires dépend de l'application ou non d'une convention collective [...]. En l'absence de dispositions conventionnelles prévues, les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de :

- **25 %** pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure)
- **50 %** pour les heures suivantes (à partir de la 44^e heure)

La majoration s'applique sur le montant brut du salaire.

Source : Article L 3121 – 36 du code du travail

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52	Page : 7/12

ANNEXE 3 : données salariales concernant monsieur BENALFA

- Taux horaire du salaire de base : 23,50 €
- Prime d'ancienneté : 6 % du salaire de base
- Cotisations patronales : 43 % du salaire brut

Cette mission d'encadrement des stagiaires engendrerait, sur les deux semaines concernées par les stages, un surcroît de travail pour monsieur BENALFA générant des heures supplémentaires selon la projection suivante.

Projection du temps de travail de monsieur BENALFA en juin 2025

	Heure de début de travail	Pause méridienne	Heure de fin de travail	Durée journalière de travail
lun 02 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
mar 03 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
mer 04 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
jeu 05 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
ven 06 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
sam 07 juin	Repos			
dim 08 juin	Repos			
Total semaine	35:00			
lun 09 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
mar 10 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
mer 11 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
jeu 12 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
ven 13 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00
sam 14 juin	Repos			
dim 15 juin	Repos			
Total semaine	35:00			
lun 16 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
mar 17 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
mer 18 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
jeu 19 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
ven 20 juin	7:45	12:00 - 13:00	16:45	8:00
sam 21 juin	Repos			
dim 22 juin	Repos			
Total semaine	41:00			
lun 23 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
mar 24 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
mer 25 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
jeu 26 juin	7:45	12:00 - 13:00	17:00	8:15
ven 27 juin	7:45	12:00 - 13:00	16:45	8:00
sam 28 juin	Repos			
dim 29 juin	Repos			
Total semaine	41:00			
lun 30 juin	9:00	12:00 - 13:00	17:00	7:00

Source interne

PÉRIODE DE STAGE

ANNEXE 4 : extrait du devis du transporteur

Extrait devis N° 25 05 079

(À rappeler lors de toute correspondance)

Nous vous remercions vivement pour votre demande de transport en autocar scolaire (capacité maximale de 51 places) et vous prions de trouver ci-dessous notre proposition pour vos voyages entre les lycées du Bourbonnais et Théodore de Banville de Moulins sur Allier et le parc du PAL du lundi 16 au vendredi 20 juin 2025 et du lundi 23 au 27 juin 2025 selon les modalités suivantes :

Départ chaque matin à 7h45 du lycée du Bourbonnais puis à 7h55 du lycée Théodore de Banville et arrivée à 8h25 au PAL (Dompierre sur Besbre).

Départ chaque après-midi à 16h15 du PAL (Dompierre sur Besbre) et arrivée à 16h45 au lycée Théodore de Banville puis à 16h55 au lycée du Bourbonnais.

Conditions tarifaires :

Prix : **4125 € TTC** (taux de TVA réduit : 10 %)

Le prix comprend le transport par minibus d'une capacité maximale de 51 places.

Attention ! Cette proposition ne constitue pas une réservation : vous devez impérativement nous renvoyer le coupon joint pour que votre réservation soit effective.

Stéphanie CHINOL

SCAMOL

RCS : Moulins 268 411 867 - NAF : 4939B - SARL au capital de 23 500 €

Source interne

ANNEXE 5 : extrait du catalogue d'entreprise concernant les vêtements de travail

Casquette : 12,87 € TTC	Tee-shirt : 17,15 € TTC
Pantalon : 34,20 € TTC	Short : 29,95 € TTC
Paire de chaussures de sécurité : 44,90 € TTC	

Pour rappel, le taux de TVA normal de 20 % est appliqué aux vêtements de travail.

Source interne

ANNEXE 6 : nombre maximum de stagiaires autorisés dans l'entreprise

Cela dépend du nombre de salariés dans l'entreprise :

- Entreprise de moins de 20 salariés : Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir 3 stagiaires au maximum en même temps. Chaque tuteur suit 3 stagiaires au maximum au cours de la même période.
- Entreprise d'au moins 20 salariés : Dans un organisme d'accueil d'au moins 20 salariés, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile [...] ne peut pas dépasser **15 %** de l'effectif arrondi à l'entier supérieur.

Source : Article R 124 – 10 du Code de l'éducation

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52	Page : 9/12

ANNEXE 7 : conditions d'embauche d'un jeune de moins de 18 ans en job d'été

Un job d'été est un emploi comme un autre, il est donc soumis au droit du travail.

- **L'âge à partir duquel on peut travailler** : vous pouvez travailler dès 16 ans avec l'autorisation écrite de votre représentant légal (père ou mère, par exemple). Le travail peut toutefois être autorisé à partir de 14 ans, mais des règles particulières doivent alors être respectées.
- **Le salaire** : il est versé chaque mois avec un bulletin de paie. La rémunération minimale versée aux mineurs ayant moins de 6 mois d'activité professionnelle est de 80 % du Smic pour les moins de 17 ans et de 90 % du Smic pour les jeunes de 17 à 18 ans.
- **Le contrat de travail** : il est forcément à durée déterminée et peut prendre différentes formes (CDD, contrat de travail saisonnier, contrat de travail temporaire...).
- **Les conditions de travail** : vous devez respecter les règles générales du travail. Vous êtes soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (respect du règlement intérieur par exemple) et vous avez accès aux mêmes avantages (cantines, pauses...).
- **Les conditions d'embauche** : 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.

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

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.

Un contrat de travail à durée déterminée saisonnier (CDD) : Le contrat conclu avec le jeune est forcément un CDD. Les éléments suivants sont précisés :

- le motif de recrutement : contrat saisonnier ;
- la durée du contrat ;
- la période d'essai.

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).

- **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 totalité des salaires perçus. En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité).

*Sources : d'après les sites : service-public.fr
et travailemploi.gouv.fr*

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52	Page : 10/12

ANNEXE 8 : dispositions particulières aux jeunes travailleurs - Code du travail

- Article L3161-1 : Pour l'application des dispositions du présent titre, sont considérés comme des jeunes travailleurs :
1° Les salariés âgés de moins de dix-huit ans ; [...]
- Article L3162-1 : Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine. [...]
- Article L3162-3 : Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.
- Article L3163-1 : Pour l'application de ce chapitre, est considéré comme travail de nuit :
1° Pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 h et 6 h ;
2° Pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, tout travail entre 20 h et 6 h.
- Article L3163-2 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.
Pour les jeunes salariés des établissements commerciaux et de ceux du spectacle, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail.
- Article L3164-1 : La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans.
La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à douze heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.
- Article L3164-2 : Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine. [...].
- Article L3164-6 : Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi [...].

Source : legifrance.gouv.fr

ANNEXE 9 : Les travaux interdits aux jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans

Les jeunes âgés de 15 ans à moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à certains travaux dits **interdits** en raison de leur **caractère dangereux** :

Travaux au contact avec des animaux dangereux ou venimeux. L'employeur qui ne respecte pas l'interdiction d'emploi **s'expose à l'amende** suivante :

- Pour une personne physique, jusqu'à **1 500 €** (pouvant aller jusqu'à **3 000 €** en cas de récidive)
- Pour une personne morale jusqu'à **7 500 €** (pouvant aller jusqu'à **15 000 €** en cas de récidive).

Source : service-public.fr

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52	Page : 11/12

ANNEXE 10 : les spécificités des postes de travail du PAL

⇒ Certains animaux du parc animalier le PAL sont considérés comme dangereux :

- les lions, les tigres, les panthères ;
- les alligators, les hippopotames, les rhinocéros.

À noter qu'il n'y pas de vivarium³ (serpents et/ou araignées) au PAL.



LE PAL ©

⇒ Dans le parc, nous trouvons une cafétéria, un restaurant, une crêperie, une sandwicherie et 7 snacks. Ils sont tous ouverts de 10h à 19h.

Pour le restaurant : les salariés débutent leur service 3h avant et terminent à 23 heures.

Pour les lodges et l'hôtel :

- deux veilleurs de nuit assurent la sécurité et l'accès aux *lodges* et à l'hôtel pour les clients ; ils sont en poste de 22h à 6h ;
- les services de ménage et de préparation des chambres pour les *lodges* et l'hôtel s'effectuent entre 10h et 19h.

Source interne

³ Espace vitré aménagé pour montrer des petits animaux vivants en reconstituant leur habitat naturel.