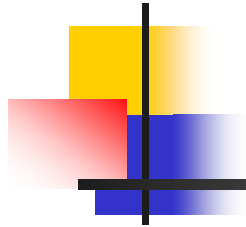


Mini-séminaire sur le statut des collaborateurs dans le milieu sportif

Jambes: le 11 septembre 2009

DEBUISSON Jean-François
Conseiller à la CESSoc



Le contrat d'occupation d'étudiants



Définition: art 121 LCT

- « ... il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique ... »



Un étudiant ???

- Jeune âgé de 15 ans ou plus qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein:
 - Qui suit un enseignement de plein exercice
 - Qui suit un enseignement à temps partiel à condition:
 - Ne travaille pas sous CT ou de stage à temps partiel
 - N'effectue pas un apprentissage
 - Ne bénéficie pas d'allocations de transition (chômage)
 - **Et** qu'il travaille uniquement pendant les vacances scolaires



Quant l'âge porte à conséquence

- Un étudiant de moins de 18 ans
 - Pas plus de 8 heures/jour et pas d'heures supplémentaires
 - Si le temps de travail excède 4h1/2, droit à 1/2h de repos et si il excède 6h, droit à 1h de repos
 - => **pas d'application des dérogations du secteur socioculturel**



Un étudiant ??? (la suite)

- De multiples définitions (selon les législations: fiscal, allocations familiales, cotisation de solidarité)
- **CONSEIL : toujours vérifier si la personne que l'on compte engager est considérée comme un étudiant CAR ... il y a des exclusions**



Contrat écrit avec des mentions obligatoires (art 124 LCT)

- Un certain formalisme par rapport aux « autres » contrats
 - Identité
 - Date de début et de fin
 - Lieu d'exécution
 - Description concise de la fonction
 - Durée journalière et hebdomadaire du travail
 - Époque du paiement de la rémunération
 - La CP compétente



Un certain formalisme ...

- D'autres mentions pour lesquels il est permis de renvoyer au règlement de travail (RT)
- **Deux exemplaires + ... une copie**
 - Une pour le travailleur, une pour l'employeur et une copie à envoyer dans les 7 jours de l'entrée en service au bureau du contrôle des lois sociales avec un accusé de réception du RT
 - **MAIS ... pas de copie** si vous effectuez une DIMONA => **demandé le à votre SSE**



Les sanctions

- **3 types**

- Rupture immédiate possible par l'étudiant sans préavis
- CDI: l'étudiant est considéré comme un travailleur sous contrat à durée indéterminée
 - CONSÉQUENCE: si l'employeur veut rompre le contrat ... il faudra payer
- Peines correctionnelles ou amendes administratives



Spécificités et avantages

- La clause d'essai:
 - Minimum 7 jours et maximum 14 jours
- La rupture du contrat
 - CDD: une rupture possible avant le terme: 130 LCT
 - Contrat > à 1 mois: préavis de 7 j licenciement / 3 j démission
 - Contrat < ou = à 1 mois: préavis de 3 j licenciement / 1 j démission



Spécificités et avantages

- Durée de l'occupation:
 - 23 jours pendant juillet, août, septembre
 - 23 jours pendant l'année en dehors des mois de juillet, août, septembre et hors période de cours
 - Pas de précompte professionnel
 - Cotisations sociales réduites (solidarité)
 - 2,5% étudiant - 5 % employeur (juillet, août, sept)
 - 4,5% étudiant - 8% employeur (hors juillet, août, sept)



Durée de l'occupation: détails

- 23 jours = 23 jours !!!
 - Une journée de 8 heures = 1 jour
 - Une journée de 3 heures = 1 jour
- Sanction si dépassement:
 - L'employeur qui « subit » le dépassement paie des cotisations sociales au taux plein et ce **pour le tout**
- **Conseil** : une déclaration sur l'honneur
- L'avenir ... ???



Focus sur la rémunération

- Une liberté fortement encadrée
 - Fédérations sportives: au minimum les barèmes de SCP 329.02
 - Clubs sportifs: au minimum le RMMMG (revenu mensuel minimum moyen garanti)
 - Centres sportifs: au minimum le RMMMG (revenu mensuel minimum moyen garanti)



Conclusions

- Prudence et vérification
 - La qualité d'étudiant
 - Les mentions obligatoires
 - La déclaration sur l'honneur
 - ...