Coup d'œil sur la réglementation applicable aux contrats d'occupation étudiants.

- ***Qu'entend t on par Contrat d'occupation étudiant*** ?

Ce sont tous contrats conclus entre un étudiant et un employeur et par lesquels le jeune s'engage à effectuer une prestation de travail pour son employeur contre rémunération.

NB : Le contrat d'occupation étudiant connaît un régime plus souple et plus favorable qu'un contrat de travail classique. La raison en est que du fait de leur jeune âge et de leurs aptitudes, les étudiants doivent être soumis à un régime plus favorable et bénéficier d'une protection plus élevée.

- ***Qui sont les personnes visées par un contrat étudiant*** ?

A défaut de précisions dans la loi, la notion d'étudiant doit être définie au cas par cas et en tenant compte des circonstances d'espèce. L'étudiant qui nécessite une interprétation large.

Est considéré comme étudiant :

- Tous mineurs âgés de plus de 15 ans
- étant étudiant à titre principal (dont leur activité principale est étudier et qui désirent avoir une activité secondaire en travaillant à coté de leurs études)
- suivant un enseignement scolaire de type secondaire, supérieur, universitaire ou préparant un jury central.

L'exemple typique sont les étudiants universitaires désireux de travailler l'été ou les week-end afin de se faire un peut d'argent de poche.

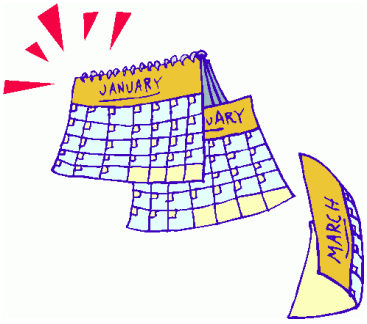
Age minimum : 15 ans
Age maximum : il n'y a pas de limite d'âge, une personne de 30 ans peut être soumise à un contrat d'étudiant à condition d'être encore scolarisée dans un établissement scolaire.

NB : Un étudiant apprenti, stagiaire ne peut en aucun cas conclure un contrat d'occupation étudiant. Il en va de même pour les étudiants inscrits en cours du soir ou suivant un enseignement à cours et heures réduits.

- ***Combien de temps peuvent travailler les étudiants*** ?

Le contrat d'étudiant, par définition, est un contrat conclu pour une durée déterminée. Cette période peut être pendant les vacances scolaires tout comme elle peut être pendant l'année. Le principal est que le contrat soit conclu pour une durée déterminée.

De plus, un étudiant peut travailler pour un même employeur **12 mois** tant que cela est fait de manière i**nterrompue.** Passé ce délai il devra être soumis au régime ordinaire applicable aux contrats de travail en général.



La période de 12 mois ne correspond pas à une année (calendrier) mais à une période effective de 12 mois.
Prenez l'exemple d'un étudiant universitaire, ce dernier fini son année scolaire aux environs du 15 juin et la recommence le 15 septembre. Si cet étudiant travaille chaque année 3 mois pour le même employeur, il sera soumis au régime du contrat d'occupation étudiant. En revanche, s'il décide de revenir travailler pour le même employeur une 5ème année, dans ce cas il sera soumis au contrat de travail ordinaire. La loi considère en effet que passé ce délai l'étudiant a acquis suffisamment d'expérience.

Finalement, pour continuer à bénéficier de la cotisation de solidarité et payer moins de cotisation sociales tu ne dois pas dépasser les 50 jours de travail octroyés par l'Etat. Que tu travailles à mi temps ou a temps pleins, cela ne change rien sur le nombre de jours octroyés par l'Etat, ainsi une journée à mi temps est comptabilisée comme une journée a temps plein.

- ***En quoi le contrat d'occupation étudiant est plus souple/protecteur que le contrat de travail ordinaire, qu'y trouve t on de plus?***

1) ***Le contenu du contrat d'occupation étudiant.***

A la base, le contrat d'occupation étudiant est un contrat de travail ordinaire à la différence que la loi impose à l'employeur de respecter des conditions supplémentaires.

Concrètement l'article 123 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que le contrat de travail d'occupation étudiant doit être **constaté par écrit**, et dans cet écrit doit y figurer un certain nombre de chose :

- L'identité des parties (nom, prénom, domicile, date de naissance, …)
- **La durée du contrat (date de début et date de fin)**
- Le lieu de l'exécution du contrat, là où l'étudiant exercera sa prestation de travail.
- **Description de l'activité que devra exercer l'étudiant**
- **Durée journalière et hebdomadaire du travail**
- **La rémunération convenue**

- **La date à laquelle sera effectué le paiement**
- L'heure de début et de fin des journées de travail de l'étudiant
- …

En l'absence d'écrit ou en cas d'absence d'une des mentions figurant en gras ci-dessus, dans le contrat de travail, l'employeur s'expose a des sanctions civiles voir pénales et l'étudiant est en droit de rompre le contrat à tout moment et sans avoir besoin d'effectuer un préavis.

La raison en est qu'un étudiant n'est qu'occasionnellement confronté au marché de l'emploi et que dans ces circonstances, il doit bénéficier d'un niveau de protection plus élevé qu'un travailleur ordinaire.

NB : l'écrit, fait en deux exemplaires, doit être signé par les deux parties au plus tard le jour de l'entrée en fonction du travailleur au sein de la société.

2) Les journées de travail de l'étudiant.

La durée de travail d'un étudiant est de 8h par jours et de 38h par semaines (40h maximum). Notez qu'un étudiant encore mineur ne peut pas travailler plus de 8h par jours. Il ne peut pas non plus faire d'heures supplémentaires et travailler plus de 4h30 sans faire de pause.

- ***Est-ce que l'employeur (ou l'étudiant) peut mettre fin au contrat avant la fin de la durée initiale prévue dans le contrat ?***

1) Si la rupture du contrat vient de l'étudiant.

L'étudiant peut décider à tout moment de rompre son contrat de travail mais il devra toute fois effectué un préavis.

- S'il a travaillé moins d'un mois, l'étudiant devra effectuer 1 jour de préavis.
- S'il a travaillé plus d'un mois, l'étudiant devra effectuer 3 jours de préavis.

En revanche, dans les cas où il n'y a pas d'écrit faisant office de contrat de travail ou ci certaines mentions obligatoires font défaut. Dans ce cas, il n'a pas besoin d'effectuer un préavis.

2) Si la rupture du contrat vient de l'employeur.

Il peut le faire mais en respectant un certain délai.

- Si l'étudiant a travaillé moins d'un mois, l'employeur doit laisser à l'étudiant un préavis de 3 jours.
- Si l'étudiant a travaillé plus d'un mois, l'employeur doit laisser à l'étudiant un préavis de 7 jours.