

Jobs d'été: les étudiants ont des droits

Petit guide à l'intention des étudiants à la recherche d'un job d'été: les conseils de Marianne Favre Moreillon, directrice du cabinet juridique DroitActif, spécialisé en droit du travail.



Par **Thierry Vial**

1 Des dispositions légales incontournables

Fréquemment, les étudiants engagés auprès d'un employeur au cours de leurs vacances ne disposent pas de contrat de travail écrit. Toutefois, à partir du moment où l'employeur accepte, pour un temps donné, l'exécution d'un travail qui ne doit être fourni que contre un salaire, le contrat est conclu. Dès lors, toutes les dispositions légales qui protègent le travailleur, notamment dans le Code des obligations (art. 319-362) et la Loi sur le travail, s'appliquent automatiquement et de plein droit.

2 Les heures supplémentaires

Toute heure qui dépasse l'ho-

raire hebdomadaire convenu contractuellement constitue une heure supplémentaire. Avec l'accord de l'employé, ces heures peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale. Sans accord écrit à ce sujet, les heures supplémentaires doivent être payées à 125%.

3 Attention au piège du mandat

Pour éviter de payer les cotisations sociales, les employeurs essaient parfois de qualifier la relation contractuelle avec l'étudiant de mandat au lieu de contrat de travail. Mais, attention, les règles du mandat s'appliquent uniquement lorsque les conditions d'application d'autres contrats ne sont pas remplies. Pour

un travail d'été, il ne peut en aucun cas s'agir d'un mandat, car l'étudiant n'est jamais un indépendant qui, au regard des assurances sociales, supporte le risque d'entrepreneur. Il existe toujours un rapport de subordination entre l'étudiant et son employeur qui est inexistant dans un contrat de mandat.

4 Des vacances même pour un job d'été

Quelle que soit la durée du travail, tout employé a droit à des vacances payées, déterminées au prorata de la durée de l'emploi. Par année de service, ce droit est fixé à quatre semaines au minimum. Il est de cinq semaines pour les moins de 20 ans. Ce droit aux vacances peut également être converti en une indemnité s'élevant

au minimum à 8,33% du salaire. Le contrat de travail doit alors clairement mentionner ce choix et le décompte du salaire doit mentionner de manière distincte la part de la rémunération destinée à indemniser les vacances.

5 En cas de maladie, que se passe-t-il?

Tout travailleur peut prétendre à son salaire en cas d'incapacité de travail dans la mesure où son contrat a été conclu pour plus de trois mois. Ce droit se limite à trois semaines lors de la première année de service. Dans ce cas, l'employeur ne pourra pas exiger la compensation des jours de maladie ou les considérer comme jours de vacances. Ces jours devront être payés. Si le contrat est limité à un ou deux mois, les jours d'absence ne sont tout simplement pas payés.

6 Demander un certificat de travail

De bons certificats de travail peuvent aider l'étudiant à décrocher son premier emploi, une fois sa licence en poche. Dès lors, il ne faut pas hésiter à en demander un. Le travailleur a toujours le droit d'obtenir un certificat de travail, quelle que soit la durée de son contrat. Ce certificat doit mentionner une description précise de la nature du travail, la durée du contrat, ainsi que des appréciations de la qualité du travail effectué et de la conduite du travailleur dans l'entreprise. ■