



Vacation en droit privé : est-ce légal?

Par **regisseuse42**, le **26/03/2012** à **22:10**

Bonjour,

Je ne sais pas si la question a déjà été posée, mais une lettre d'engagement type "vacation" avec une attestation assedic "fin de vacation" est elle légale en droit privé?

Pouvez-vous me donner des références afin de faire pression sur l'employeur pour qu'il me fasse une nouvelle attestation assedic?

Sans emploi ni revenus depuis quelques mois, il me manquait quelques jours à peine pour finaliser mon dossier d'indemnisation chômage.

J'ai travaillé 3 heures par jour pendant 9 jour ouvrés, avec une période d'embauche assez claire : une date de début, une date de fin, que j'ai effectuée.

Je précise que j'ai été embauchée sur cette durée précise comme enseignante à domicile par une entreprise spécialisée type "boite à bac", missionnée par une assurance, afin de donner des cours à une enfant malade durant sa convalescence.

Puis-je exiger sa requalification en fin de cdd?

cette attestation assedic a mis un bazar sans nom, me donnant droit à l'allocation minimum car "mélange de régimes" au lieu de 1400€ par mois pendant 4 mois (je ne trouve pas de travail en ce moment).

C'est assez urgent car mon dossier pole emploi entrainant mon indemnisation au rabais date d'il y a 15 jours déjà, je vais tenter une réclamation si une nouvelle attestation est à fournir (Fin de CDD au lieu de fin de vacation).

Merci d'avance pour votre aide !

Par **pat76**, le **27/03/2012** à **17:09**

Bonjour

Une vacation est un service rendu par le vacataire, portant sur une durée très courte (session d'une durée inférieure à la journée, typiquement une heure). Par extension et abus de langage, on désigne également sous ces termes le salariat de courte durée (quelques jours, quelques semaines ou quelques mois), bien que la notion soit fort différente (voir ci-après).

L'exemple le plus archétypique d'une vacation est la prestation d'un enquêteur effectuant une enquête à domicile : payé forfaitairement, il prend à sa charge tous les frais (transport, etc.) et le temps qu'il passera n'est pas fixé. D'où l'expression "être payé à la vacation". Le vacataire peut-être un travailleur indépendant, un salarié d'une entreprise privée, un étudiant.

Un vacataire (au sens strict) n'est pas un salarié de son donneur d'ordre, avec toutes les nombreuses différences que cela implique :

Le vacataire n'est pas subordonné, il peut exécuter la tâche convenue de la façon qui lui convient et il n'est pas susceptible de sanctions disciplinaires.

N'étant pas salarié, il ne bénéficie normalement pas de l'assurance chômage ni de congés payés (sauf convention spécifique). De ce fait, l'État français exige que le vacataire paye des cotisations sociales par un autre biais (en étant salarié par ailleurs, en adoptant un régime de travailleur indépendant, etc.).

Exemple : enseignant vacataire dans l'enseignement supérieur en France

Qui a payé les charges sociales?

Un bulletin de salaire vous a été remis?

Vous avez eu un certificat de travail?

Par **Cathy2019**, le **07/09/2019** à **21:11**

curieuse réponse..je viens de lire exactement le contraire dans les mots d autres juristes

apparemment un vacataire est en fait un employé en CDD

la vacation n existe pas dans le droit du travail..sauf si la personne accepte de facturer ses services a l employeur.

Par **morobar**, le **08/09/2019** à **08:45**

Bonjour,

Vous avez raison, sauf que depuis les 7 années écoulées après le dernier message, le droit du travail a bien changé

C'est ainsi que le statut de vacataire a disparu depuis 2016.

[quote]

.sauf si la personne accepte de facturer ses services a l'employeur.

[/quote]

Ce n'est plus un employeur mais un client donneur d'ordre.