



Statut formateur occasionnel

Par **Bertain**, le 12/07/2011 à 19:11

Bonjour,

Je me permets de venir demander conseil car je voudrais savoir si ma situation est légale pour moi en mon employeur et comment la régulariser.

Il y a de cela 3 ans j'ai commencé à travailler dans une entreprise à côté de mes études dans laquelle j'avais signé un contrat de formateur occasionnel à 32€/h net (10% de congé payé inclus), mais dans la réalité ce que l'on m'avait proposé était un job rémunéré 8€/h net qui a évolué de manière importante jusque 15€/h cette année.

Sur mes fiches de payes, mes heures du mois était transmises à mes supérieurs et étaient reconverti en équivalent à 32€/h au départ, puis ce montant sur la fiche de paye a été jusqu'à dépasser les 100€/h.

Je pensais que cela n'avait aucun inconvénient pour moi, et ce job me permet de continuer mes études donc j'en suis reconnaissant. Mais je me suis rendu compte que mes cotisations retraites sont anormalement faible par rapport à des amis ayant encore moins travaillé que moi, et que je ne suis pas éligible à la prime pour l'emploi avec le nombre heure sur fiche de paye alors qu'avec le nombre d'heure réel, si.

De plus, je quitterais l'entreprise dans quelques mois. Mais lorsque l'on me l'a dit, je pensais pouvoir bénéficier d'une rupture de contrat à l'amiable pour bénéficier d'un prime de licenciement et du chômage, mais apparemment, mon statut ne me l'autoriserait pas car une clause disant : "- Il est expressément convenu entre les parties que les périodes au cours desquelles aucune prestation n'est fournie par l'enseignant, ne donnent lieu à aucune rémunération." Et je ne suis pas d'accord avec cela, car donner des cour a été une activité qui

a durer 3 mois et n'a jamais représenté le coeur de mon travail.

J'aurais donc voulu savoir si tout est de ma faute et que, à avoir accepté de signé ce contrat je me suis mis moi-même dans l'irrégularité. Si je pouvais négocier avec (et était en droit de le faire) mon employeur pour retourner à un statut normal pour pouvoir bénéficier du chômage au cas où je n'arriverais pas à retrouver un emploi dès le début de la rentrée scolaire?

Je vous remercie d'avance pour votre aide.

Bien cordialement,

Bertain T.

Par **Cornil**, le **13/07/2011** à **17:03**

bonsoir Bertain

Quel statut pour ce "contrat de formateur occasionnel"?

appremment contrat CDI de travail intermittent ...

Bon, la "magouille" à laquelle tu t'es prété pour modifier tes heures réelles, tant pis pour toi, mais je ne vois pas sur quelles bases les heures payées seraient minorées (en nombre) et augmentées en valeur jusqu'à 100€ alors que le contrat précise 32€ net par heure, sauf si tu as signé des avenants à ce sujet!

Je ne vois pas non plus en qui les cotisations retraites seraient diminuées, du moment que le montant total est respecté. Pour la sécu, de toute façon, au cours d'une année, le nombre de trimesres attribués ne dépend pas du nombre d'heures, mais du montant sur l'année. pour les retraites complémentaires, ce sont des points en fonction du montant.

Et je ne vois pas de problème non plus pour une rupture conventionnelle de ce CDI intermittent t'ouvrant droit au chômage, sauf que l'employeur doit être d'accord (ses arguments sur l'absence de rémunération quand il n'y a pas de prestations n'ont rien à voir avec cela , c'est la base même du travail intermittent!)

Bon courage et bonne chance.

Par **Bertain**, le **13/07/2011** à **18:38**

Bonsoir Cornil,

En fait, lorsque j'ai signé mon contrat (qui était mon premier vrai contrat), mon patron m'avait expliqué que ce contrat me permettait de participer à plusieurs activités dans l'entreprise, et que comme il y en avait une à 32€/h, c'était le chiffre inscrit sur le contrat.

Sinon concernant d'éventuels avenant écrits, il n'y en a rien eu, on m'a dit que j'étais payé 8€/h la première année, 12 la seconde et 15 la troisième, sauf si je donnais des heures de cours , payées à 32€/h (ce que je n'ai jamais fait depuis plus d'un an au moins).

Tous les licenciement d'étudiants se sont toujours fait uniquement à l'oral car on a toujours tous reconsidéré que comme rien n'oblige le patron à nous donné du travail et donc un

salaire. Et lorsqu'on nous disant que c'était finit.. c'était finit sans rien d'autre.

Je viens de lire cette fiche sur le travail intermittent :

<http://www.ffnatation.fr/download/cfr/20.pdf>

Si les informations citées sont fiables il manquerait la durée de travail prévu pour être fiable. Et voici en gros la structure de mon contrat :

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL

FORMATEURS OCCASIONNELS

[...]

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – OBJET DU CONTRAT

[...]

ARTICLE 2 – DEFINITION DES FONCTIONS

[...]

ARTICLE 3- DUREE DU TRAVAIL – REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

- La durée hebdomadaire normale de travail à *** est de 35 heures pour un emploi à temps complet. L'enseignant pourra être occupé selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées.
- Dans la mesure où les heures d'enseignement à *** dépendent des emplois du temps dans les Facultés *** de ***, sujets à de nombreuses modifications, *** proposera à chaque enseignant l'ensemble des cours disponibles.
- En cas de changement d'horaire, l'enseignant fixera avec les étudiants les horaires des séances.
- Les horaires faisant l'objet du contrat de formations seront répartis sur un maximum de 30 jours ouvrés par année civile.
- Au cas où les horaires de l'enseignant et des étudiants ne seraient pas compatibles, celui-ci est libre de ne pas assurer d'enseignements.

ARTICLE 4 – REMUNERATION

- En rémunération de ses services, l'enseignant percevra un salaire calculé sur la base d'un taux horaire net de 32 € qui lui sera versé à la fin de chaque mois, au cours duquel il aura fourni ses prestations (cours, résumé de cours et correction des questions de type concours lors des séances de travaux dirigés), incluant une indemnité de 10% au titre des congés payés.
- Il est expressément convenu entre les parties que les périodes au cours desquelles aucune prestation n'est fournie par l'enseignant, ne donnent lieu à aucune rémunération.

ARTICLE 5 – LIEU DE TRAVAIL

[...]

ARTICLE 6 – ABSENCES

[...]

Par **Cornil**, le **13/07/2011** à **23:45**

Bonsoir Bertain

Bon ce contrat n'est donc pas un contrat de travail "intermittent" instauré par la loi du 19 janvier 2000.

Dès lors , sachant que cette loi a annulé les possibilités de contrat partiel à temps annualisé auparavant admises, il m'apparaît totalement illégal.

Notamment par:

[citation]Les horaires faisant l'objet du contrat de formations seront répartis sur un maximum de 30 jours ouvrés par année civile.

[/citation]

Tu peux t'appuyer sur cette illégalité dans la négociation d'une rupture conventionnelle, car à la lettre l'employeur risque gros: requalification à temps plein, et rappel en conséquence!

A toi de voir si tu vas chercher plus loin ton avantage, sachant que tu as accepté ce montage illégal.

bon courage et bonne chance.

Par **pamdenice**, le **23/10/2011** à **01:24**

Bonjour,

Embauchée en tant que formatrice d'anglais en cdi intermittent. Mon contrat ne mentionne pas le nombre d'heures minimal de travail. Mais comporte une clause de possibilité de refus d'accepter des formations proposées....

J' ai connu ces 6 derniers mois des difficultés énormes.

En effet mon employeur ne me donnait que 6 ou 7h de travail par semaine et j'ai dû essayer de survivre avec des salaires ne dépassant jamais 200e par mois (quelquefois moins de 100e) sous prétexte que l'activité était ralentie pendant l'été.

Or un de mes collègues a travaillé sans relâche alors qu'il a été embauché plus de 6 mois APRES moi

Selon la convention collective au vu des l'alternance des périodes travaillées et non travaillées imprévisibles, mon employeur me dit que tout est normal et que je n'ai qu'à chercher un complément ailleurs... je voudrais bien !!!

Je voudrais me défendre contre ce que je considère comme un abus , pensez-vous que j'ai matière à me battre?

Toute aide, conseil seront les bienvenus

Francine

Par **pamdenice**, le **23/10/2011** à **01:24**

Bonjour,

Embauchée en tant que formatrice d'anglais en cdi intermittent. Mon contrat ne mentionne pas le nombre d'heures minimal de travail. Mais comporte une clause de possibilité de refus d'accepter des formations proposées....

J' ai connu ces 6 derniers mois des difficultés énormes.

En effet mon employeur ne me donnait que 6 ou 7h de travail par semaine et j'ai dû essayer de survivre avec des salaires ne dépassant jamais 200e par mois (quelquefois moins de 100e) sous prétexte que l'activité était ralentie pendant l'été.

Or un de mes collègues a travaillé sans relâche alors qu'il a été embauché plus de 6 mois APRES moi

Selon la convention collective au vu des l'alternance des périodes travaillées et non travaillées imprévisibles, mon employeur me dit que tout est normal et que je n'ai qu'à chercher un complément ailleurs... je voudrais bien !!!

Je voudrais me défendre contre ce que je considère comme un abus , pensez-vous que j'ai matière à me battre?

Toute aide, conseil seront les bienvenus

Francine