

contrat intermittent

Le dossier se présente en trois parties :

- la conclusion du contrat
- [Le modèle du contrat](#)
- [La requalification du CDD en CDI et sa jurisprudence](#)

Définition

"Possible dans certaines entreprises, le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés."

Le contrat de travail intermittent ne peut être conclu que pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (par exemple : certains emplois de formateurs). Des règles particulières s'appliquent aux établissements d'enseignement supérieur privés.

Il est institué par convention ou accord collectif. Il permet à un employeur, dont l'activité connaît par nature des périodes travaillées et non travaillées, d'employer des salariés en contrat à durée indéterminée.

Employeurs concernés

Ce type de contrat prend non seulement en compte la spécificité des besoins de l'entreprise en termes de main d'œuvre mais encore offre une sécurité de l'emploi au salarié.

L'entreprise doit appartenir à un secteur professionnel qui connaît des fluctuations réelles d'activité tout au long de l'année et qui ne peut pas toujours les fixer avec précision.

Origines diverses de ces fluctuations:

- le rythme scolaire ;
- le tourisme ;
- le spectacle ;
- le travail saisonnier

le contrat

1/- par accord collectif

Ce contrat est valablement conclu que lorsqu'un accord collectif ou une convention collective le prévoit expressément.

La loi précise aux articles L. 212-4-12 (NC L.3123-31) et suivants du Code du travail que cet accord peut être :

- soit une convention ou un accord collectif étendu. L'extension d'une convention collective a pour effet de rendre obligatoire l'application d'une convention de branche ou d'un accord

professionnel ou interprofessionnel à tous les employeurs entrant dans leurs champs d'application territorial et professionnel.

Les employeurs n'ont pas à appartenir à une organisation syndicale signataire de la convention étendue pour en bénéficier. La décision d'extension est prise par le ministre du Travail dans le cadre d'un arrêté ;

- soit une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

2/- Dérogation

Peuvent déroger à ce principe les entreprises adaptées et conclure un contrat de travail intermittent avec un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-3 (NC L.5212-13) du Code du travail.

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés.

Forme du contrat

Le contrat de travail intermittent est un CDI obligatoirement écrit (article L. 212-4-13 (NC L3123-33) du Code du travail), il peut être conclu à temps plein ou temps partiel. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments du salaire. Un lissage de la rémunération est possible afin de permettre un versement mensuel moyen indépendamment de l'horaire effectué chaque mois ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié. Le calcul des heures supplémentaires se fait sur la base de cette durée contractuelle. La totalité de ces heures ne peut dépasser le tiers de la durée de travail contractualisée, sauf accord du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail.(Art. L212-4-13 (NC L3123-33) du Code du travail). Si la nature de l'activité ne peut permettre une telle précision dans la rédaction, le législateur permet de faire référence à la convention ou à l'accord collectif instituant ledit contrat. Ces dispositions conventionnelles détermineront notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et heures de travail proposées.

L'employeur qui ne respecterait pas cette obligation d'écrit ainsi que les mentions obligatoires du contrat de travail intermittent est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (article R. 261-3-1 du Code du travail).

Période d'essai

Elle est convenu entre les parties au contrat de travail en précisant le nombre de jours, semaines ou mois retenu au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans préavis, ni indemnité et sans avoir à motiver sa décision. En cas de suspension du contrat de travail, cette période d'essai sera prolongée d'une durée égale à ladite suspension.

Il est à préciser que la durée de l'essai est librement déterminée par les parties, sauf clause conventionnelle contraire ou usage en vigueur dans la profession. Toute possibilité de renouvellement de la période d'essai doit être précisée expressément dans le contrat.

La rupture

du contrat peut intervenir dans les cas suivants :

- pendant la période d'essai
- par accord des parties
- en cas de faute grave
- en cas de force majeure

Lorsque le contrat est rompu pour faute grave l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue à l'article L.122-41 du Code du travail (NC L1332-1) et convoquer le salarié à un entretien préalable.

Fixation du préavis

La durée du préavis est fixée par la convention collective

Statut social du salarié

Le ou les salariés intermittent(s) dans l'entreprise disposent des mêmes droits que les autres travailleurs à temps complet, sauf dispositions conventionnelles particulières. Au titre de l'égalité de traitement entre les travailleurs, il(s) bénéficie(nt) notamment :

- des mêmes droits à l'ancienneté sachant que les périodes non travaillées sont prises en compte dans le calcul ;
- du régime d'assurance-chômage ;
- de la qualité d'électeur

Ancienneté

les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Prise en compte dans l'effectif

Le(s) salarié(s) intermittent(s) sont décomptés dans l'effectif de la société au prorata de leur temps de présence.