

Le contrat de travail intermittent

Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il doit être prévu par un accord collectif et doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée, conclu par écrit et comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Pour la mise en œuvre des dispositions relatives au contrat de travail intermittent, distinction est opérée entre, d'une part les dispositions relevant de l'ordre public, auxquelles il ne peut être dérogé, et, d'autre part, celles qui relèvent de la négociation et de l'accord collectif (avec la primauté reconnue à la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche étendu).

Travail intermittent : de quoi s'agit-il ?

Le travail intermittent est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités.

Il peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (certains emplois de formateurs ou de moniteurs de ski par exemple).

Les règles particulières applicables aux contrats de travail intermittent conclus par les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance, au nom de l'État, d'un diplôme sanctionnant 5 années d'études après le bac figurent à l'article L. 731-18 du code de l'éducation.

Quelles sont les dispositions d'ordre public ?

Certaines dispositions relatives au travail intermittent sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible d'y déroger.

L'obligation d'un accord collectif prévoyant le recours au travail intermittent préalablement à la conclusion d'un contrat de travail

Sauf exceptions mentionnées ci-dessous, pour qu'un contrat de travail intermittent puisse être conclu, l'entreprise doit être couverte par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit. L'employeur ne peut ainsi, de sa seule initiative, proposer au salarié d'être embauché dans le cadre d'un tel contrat. Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail peuvent toutefois conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

À titre expérimental, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier (emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs) est particulièrement développé, les emplois à caractère saisonnier ont pu

donner lieu, jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (ou du comité social et économique si celui-ci avait déjà été mis en place). Les dispositions relatives aux mentions devant figurer dans le contrat de travail et au nombre d'heures pouvant dépasser la durée minimale annuelle fixée au contrat de travail intermittent sont applicables. Cette expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial. En application de ces dispositions, la faculté de conclure un contrat de travail intermittent dans les conditions mentionnées ci-dessus est ouverte dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC 0454) (arrêté du 6 avril 2017, en vigueur à compter du 15 avril 2017). La même dérogation est accordée aux entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail.

La forme et le contenu du contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit, obligatoirement, être écrit. Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

1. Le contrat de travail intermittent mentionne notamment :
2. La qualification du salarié ;
3. Les éléments de la rémunération ;
4. La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
5. Les périodes de travail ;
6. La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le volume d'heures de travail

Le contrat de travail intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné.

Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

Exemple

Le nombre d'heures travaillées au-delà d'une durée minimale fixée à 1 200 heures annuelles par un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 400 heures (1 200 x 1/3).

L'égalité des droits

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels (voir ci-dessous), de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour déterminer les droits que le salarié concerné tient de son ancienneté (par exemple, pour le calcul d'une prime liée à l'ancienneté), il convient de prendre en compte la totalité des périodes non travaillées.

Quels sont les domaines ouverts à la négociation collective ?

Le texte négocié entre les partenaires sociaux (convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu) définit les emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu.

Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération. Cette disposition (dite « lissage des rémunérations ») permet ainsi aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent de percevoir un salaire mensuel d'un montant régulier, indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret (soit, à l'heure actuelle, le secteur du spectacle vivant et enregistré), où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.