

Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent peut être conclu dans les secteurs connaissant par nature des périodes d'inactivité, et ce afin de permettre aux entreprises d'adapter leur activité tout en offrant les garanties nécessaires aux salariés concernés.

TRAVAIL INTERMITTENT : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le travail intermittent est l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les fluctuations d'activité.

Il peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent un telle alternance (par exemple : certains emplois agricoles marqués par de fortes saisonnalités entrecoupées de périodes d'inactivité).

QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT ?

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée. Établi par écrit, il mentionne notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments de rémunération,
- la durée annuelle minimale du travail du salarié, non compris les congés payés et les absences rémunérées au titre des jours fériés,
- les périodes de travail,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

QUELLE EST LA DUREE MINIMALE DU TRAVAIL EN CONTRAT INTERMITTENT ? EST-IL POSSIBLE D'AUGMENTER CETTE DUREE ?

Le contrat de travail doit prévoir une durée de travail minimale qui ne peut être inférieure à 300 heures par an, ni supérieure à 1200 heures par an.

Cette durée peut être dépassée mais 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 1000 heures annuelles par un contrat de travail intermittent ne peuvent être supérieures à **1.333 heures** (1000 X 1/3)*

COMMENT SONT FIXEES LES PERIODES ET HORAIRES DE TRAVAIL DES SALARIES EN CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT ?

On distingue 2 types de contrats :

- Ceux prévoyant des périodes de travail fixées avec précision.
Les dates de début et de fin sont connues, pendant les périodes travaillées le salarié suit l'horaire habituel de l'entreprise.
- Ceux prévoyant des travaux saisonniers, dans ce cas :
 - le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé.

- l'employeur doit notifier au salarié la date de début de chaque période de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée, sous peine de rupture du contrat de travail

Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire habituel de l'entreprise.

COMMENT EST REMUNERE UN SALARIE EN CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT ?

Le contrat doit préciser les modalités de rémunération.

Les parties peuvent opter pour l'une des 2 formules :

- Soit la rémunération mensuelle des heures effectivement faites au cours des mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés.
- Soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuel.

Le salarié doit bénéficier, en application de la convention collective d'une majoration de salaire de 5 % au titre de la pénibilité ou de la précarité.

QUELS SONT LES DROITS DES SALARIES EN CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT ?

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à un rythme régulier.

Pour déterminer les droits que le salarié concerné tient de son ancienneté (pour le calcul de certaines de ses primes par exemple), il convient de prendre en compte la totalité des périodes non travaillées.

QUELLES SONT LES AIDES POSSIBLES POUR LES EMBAUCHES EN CONTRAT INTERMITTENT ?

Le contrat intermittent peut être à temps partiel et bénéficier des allègements de charges prévues à ce titre.

Par ailleurs, il peut ouvrir droit sous certaines conditions aux allègements pour les emplois de travailleurs occasionnels.