TRAVAIL INTERMITTENT

DISPOSITIF ANTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008

DÉFINITION DU TRAVAIL INTERMITTENT

Le travail intermittent concerne des emplois qui comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'intermittence n'a pas pour objet d'autoriser les employeurs à organiser le travail de façon à faire appel aux salariés uniquement en cas de besoins spécifiques pour l'entreprise (travail à la demande) pour pourvoir des emplois ne comportant pas, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

De la même façon, un tel travail ne peut correspondre au choix des salariés de bénéficier d'un emploi intermittent indépendamment de la nature de cet emploi.

La référence à la nature des emplois concernés ne s'oppose en revanche nullement à ce que des contrats de travail intermittent soient conclus pour réaliser des tâches qui peuvent également être confiées temporairement à des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée ou même être effectuées par des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

CONDITIONS DE RECOURS AU TRAVAIL INTERMITTENT

La possibilité de recourir au travail intermittent est limitée à une catégorie particulière d'emplois qui doit être définie par la convention ou l'accord collectif ayant prévu le recours au travail intermittent.

Il doit s'agir d'emplois permanents qui comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

OBJET DU TRAVAIL INTERMITTENT

Ce dispositif a pour objet de :

- prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment au rythme scolaire, au tourisme, aux spectacles, au cycle des saisons et de permettre aux entreprises de ces secteurs de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents, s'agissant d'emplois comportant des périodes travaillées et non travaillées ;

- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail et le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales.

Par contre, le travail intermittent ne doit avoir nullement pour objet d'autoriser les entreprises à organiser le travail de façon à ne faire appel au salarié qu'en cas de besoin spécifique (travail à la demande) afin de ne pourvoir des emplois ne comportant pas une telle alternance.

Accord collectif

Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus, dès lors qu'ils sont prévus par :

- convention ou accord collectif étendu ;

- convention ou accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'opposition syndicale.

L'article 24 de la loi de sécurisation sur l'emploi (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) expérimente la possibilité de mettre en place le travail intermittent sans accord collectif.

Cette possibilité est ouverte uniquement dans certains secteurs d'activité. La liste des secteurs d'activité concerné sera défini par arrêté.

MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être établi par écrit.

Doivent y figurer :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié : le respect de cette obligation, à laquelle il n'est pas possible de déroger conventionnellement, conditionne l'application de l'ensemble du dispositif du travail intermittent ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale du travail fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, la convention ou l'accord collectif 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.

☞ *Le travail intermittent, qui comporte par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, peut prendre d'autres formes juridiques que le contrat de travail intermittent. Peuvent, notamment, être conclus des contrats à durée déterminée tels que des contrats saisonniers ou d'usage.*

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

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

LISSAGE DES RÉMUNÉRATIONS

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

À défaut d'accord, la rémunération est établie en fonction de l'horaire réel accompli par le salarié.

PÉNALITÉS EN CAS D'INFRACTION

Des pénalités sont prévues en cas d'infractions à certaines dispositions de la législation sur le travail intermittent.

Ainsi, une peine d'amende prévue pour les contraventions de la Ve classe (**1 500** €) est applicable à tout employeur qui aura omis d'établir un contrat de travail écrit comportant la durée du travail de référence ou qui aura fait effectuer des heures au-delà de la durée annuelle minimale fixée au contrat sans respecter la limite fixée à l'article L. 3123-34 du Code du travail (tiers de la durée du contrat) en cas d'absence d'accord du salarié.

Les infractions relatives au non-paiement des heures complémentaires sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la IVe classe (**750** €).

DISPOSITIF POSTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008

Depuis la loi du 19 janvier 2000 qui a abrogé le temps partiel annualisé, deux dispositifs qui répondent à deux situations spécifiques en matière de temps de travail décompté sur une base annuelle coexistent :

- le travail à temps partiel modulé ;
- le travail intermittent caractérisé par des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, pour une meilleure lisibilité des dispositifs existants en matière d'aménagement et de variation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année, a refondu et simplifié les dispositions du Code du travail en les réunissant dans une seule et même section générale du Code du travail qui a vocation à s'appliquer aussi bien aux salariés à temps plein qu'à ceux travaillant à temps partiel.

Le dispositif correspondant au travail intermittent est désormais le temps partiel aménagé sur l'année qui permet de faire varier sur l'année la durée du travail des salariés.

Article L. 3123-1 du Code du travail

Il est également possible de mettre en place un aménagement du temps de travail à l'année sur la base de contrat de travail à temps plein.

Article L. 3122-2 du Code du travail