

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment embaucher un salarié en contrat de travail intermittent ?

Le CDI intermittent est un contrat destiné à pourvoir des postes spécifiques, en raison d'une activité liée à une forte saisonnalité. Comment le mettre en place ? Selon quelles forme et mentions obligatoires ? Quelle rémunération pour le salarié ?

Sommaire

- Comment mettre en place le travail intermittent dans l'entreprise ?
- Quelles sont la forme et les mentions obligatoires du contrat de travail intermittent ?
- Le salarié peut-il dépasser la durée minimale de travail contractuelle ?
- Comment est versée la rémunération du salarié ?
- Quelles sont les sanctions encourues en cas de CDI intermittent illégal ?

Le contrat de travail intermittent est utilisé dans les secteurs d'activité soumis à la saisonnalité. Il permet d'alterner des périodes travaillées et des périodes non travaillées en fonction de la charge d'activité, des périodes de haute et de basse activité.

Comment mettre en place le travail intermittent dans l'entreprise ?

Un accord d'entreprise est indispensable pour conclure un contrat de travail intermittent. A défaut d'accord d'entreprise, la convention collective ou un accord de branche étendu doit le prévoir.

Article L 3123-33 du Code du Travail.

L'accord doit définir de manière précise les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. Il ne peut s'agir que « d'emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées ». L'accord doit également prévoir les conditions générales de recours au travail intermittent.

Article L 3123-38 du Code du Travail.

A défaut d'accord d'entreprise ou de branche le prévoyant expressément, il est interdit de recourir au travail intermittent. Le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une convention ou d'un accord collectif est illicite et sera automatiquement requalifié en contrat de travail à temps complet. **Cass. soc., 11/05/16,**

n° 15-11.382.

Le CSE doit être consulté avant la mise en place du travail intermittent dans l'entreprise.

Quelles sont la forme et les mentions obligatoires du contrat de travail intermittent ?

Le contrat de travail intermittent est un CDI. Il est obligatoirement écrit et doit contenir des mentions obligatoires :

- La qualification du salarié ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article L 3123-34 du Code du Travail.

Attention : Le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Il en résulte qu'en l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier est automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein. **Cass. soc., 25/05/16, n° 15-12.332.**

Le salarié peut-il dépasser la durée minimale de travail contractuelle ?

Oui, à condition de ne pas dépasser le tiers de la durée minimale prévue au contrat. Au-delà du tiers de la durée minimale, le dépassement d'heures ouvre droit à des dommages et intérêts.

Article L 3123-35 du Code du Travail.

Comment est versée la rémunération du salarié ?

2 solutions :

- Soit la rémunération correspond chaque mois au nombre d'heures réellement effectuées par le salarié ;
- Soit la rémunération est lissée sur l'année.

Les modalités de rémunération doivent être prévues dans

l'accord prévoyant la mise en place du travail intermittent.

Quelles sont les sanctions encourues en cas de CDI intermittent illégal ?

Le CDI intermittent peut être jugé illégal par exemple en cas de non-respect du texte de loi applicable, non-respect d'une clause contractuelle, en l'absence de contrat écrit ou d'une mention obligatoire.

Le contrat intermittent sera alors requalifié en CDI à temps complet. L'employeur pourra être condamné à payer des indemnités au titre d'une allocation de perte de salaire, des préjudices subis, et des frais.

En cas de non-respect des obligations légales concernant la rédaction et les mentions obligatoires du contrat, l'employeur encourra également une amende de 1500 €.

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html> »