

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Contrats intermittents : les changements apportés par la loi de sécurisation de l'emploi

Nous poursuivons notre série d'articles consacrés aux nombreux changements qu'entraîne la publication de la loi de sécurisation de l'emploi au JO du 16 juin 2013. Nous abordons cette fois le ...

Sommaire

- Petits rappels utiles sur les contrats de travail intermittents
- Les changements apportés par la loi
- Références

Nous poursuivons notre série d'articles consacrés aux nombreux changements qu'entraîne la publication de la loi de sécurisation de l'emploi au JO du 16 juin 2013.

Nous abordons cette fois le cas particulier des contrats intermittents.

Petits rappels utiles sur les contrats de travail intermittents

La définition du travail intermittent

Est considéré comme travail intermittent l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les 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).

Article L3123-31

Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Extrait du site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Travail intermittent : de quoi s'agit-il ?

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

Préalables nécessaires à la conclusion d'un contrat de travail intermittent

Pour pouvoir recourir à un contrat de travail intermittent, l'employeur doit s'appuyer sur :

- Une convention ou un accord collectif étendu ;
- Ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

De façon dérogatoire, les entreprises adaptées (EA, CDTD, ESAT) peuvent toutefois conclure des contrats de travail intermittents même en l'absence de convention ou accord collectif, sous réserve que le contrat soit conclu avec un travailleur handicapé bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Article L3123-32

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-31, les entreprises adaptées mentionnées à

l'article L. 5213-13 peuvent 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 au sens de l'article L. 5212-13.

Extrait du site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Quelles sont les conditions préalables à la signature d'un contrat de travail intermittent ?

L'employeur ne peut, de sa seule initiative, proposer un contrat de travail intermittent : une convention ou un accord collectif doit autoriser le recours à un tel contrat.

Ainsi l'entreprise doit être couverte par un texte conventionnel relatif au travail intermittent qui peut être :

soit une convention ou un accord collectif étendu ;

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

Par dérogation aux dispositions visées ci-dessus, les entreprises adaptées peuvent conclure des contrats de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif le prévoyant, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La forme et le contenu d'un contrat de travail intermittent

Ce type de contrat est obligatoirement écrit et son contenu légalement encadré, il mentionne notamment :

- 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 L3123-33

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

Nota : dans les secteurs, dont la liste est déterminé 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.

Article L3123-35

Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret, 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

Extrait du décret n° 2009-498 du 30 avril 2009 relatif au secteur concerné par un régime particulier de contrat de travail intermittent en application de l'article L. 3123-35 du code du travail

« Travail intermittent

« Art.D. 3123-4.-En application de l'article L. 3123-35, est inscrit sur la liste des secteurs dans lesquels la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision, dans le contrat de travail intermittent, les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes le secteur du spectacle vivant et enregistré. »

Peut-on augmenter la durée du travail ?

Comme nous vous l'indiquons au point précédent, le contrat de travail intermittent indique la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné.

Cette durée peut toutefois être dépassée dans la limite d'un tiers de celle-ci.

Exemple :

- Durée minimale du contrat fixée à 1.200 heures annuelle ;
- Limite des heures excédentaires : 400 h (1.200 h * 1/3).

Article L3123-34

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

Arrêt récent de la Cour de cassation

Dans un arrêt très récent, du 20/02/2013, la Cour de cassation a confirmé qu'en l'absence de définition des périodes travaillées et non, le contrat de travail intermittent devait être présumé être un contrat de droit commun soit CDI à temps plein.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour dire que le contrat liant les parties est un contrat de travail à temps partiel et rejeter la demande de requalification en contrat de travail à temps plein, l'arrêt retient que le contrat de travail dit "intermittent" souscrit est un mélange entre contrat de travail à durée indéterminée intermittent et contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, ne serait-ce que par la référence aux heures complémentaires et non supplémentaires qui y est faite ; que faute pour ce contrat de comporter la mention de la durée annuelle minimale de travail du salarié, celui-ci était présumé à temps complet ; que cette présomption est une présomption simple, que l'employeur peut combattre en rapportant la preuve contraire ;

Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur établissait la durée annuelle minimale convenue, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 novembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour

être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Cour de cassation chambre sociale
Audience publique du mercredi 20 février 2013
N° de pourvoi: 11-24531

Les changements apportés par la loi

Dérogation pour 3 secteurs d'activités

De façon expérimentale, l'article 24 de la loi permet de déroger à l'obligation d'un accord d'entreprise ou de branche étendu pour les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à l'un des 3 secteurs suivants :

- Branche des organismes de formation à l'exception des salariés formateurs en langue (convention collective code IDCC 1516) ;
- Commerce des articles de sport et des équipements de loisirs (convention collective code IDCC 1557) ;
- Branche des détaillants et détaillants fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie (convention collective code IDCC 1286).

Dérogation limitée dans le temps

Cette dérogation permettra aux entreprises de conclure des contrats de travail intermittent jusqu'à la fin de l'année 2014, le gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

Extrait de la loi

Article 24

Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Mode de rémunération

Le contrat réalisé de façon dérogatoire, indiquera que la rémunération versée mensuellement au salarié sera indépendante de l'horaire réel effectué et lissée sur l'année.

Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui seront applicables.

Extrait de la loi

Article 24 (...)

Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

Entrée en vigueur du nouveau dispositif : l'arrêté du 19 juin 2013

Ce nouveau dispositif entre en vigueur dès la publication de l'arrêté fixant la liste des 3 secteurs concernés, ce qui est le cas depuis le 28 juin 2013.

Extrait de la loi

Article 24

Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

Extrait de l'arrêté du 19/06/2013, JO 28/06/2013

Art. 1er. – Les trois secteurs visés à l'article 24 de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi sont ceux relevant des conventions collectives nationales suivantes :

a) Convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516), à l'exclusion des formateurs en langues ;

b) Convention collective nationale du commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs (IDCC 1557) ;

c) Convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (IDCC 1286).

Références

Arrêté du 19 juin 2013 déterminant les secteurs pouvant à titre expérimental dans les entreprises de moins de cinquante salariés conclure des contrats à durée indéterminée intermittents en l'absence de convention ou d'accord collectif en application de l'article 24 de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO 28 juin 2013

LOI no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALAIRES

Décret n° 2009-498 du 30 avril 2009 relatif au secteur concerné par un régime particulier de contrat de travail intermittent en application de l'article L. 3123-35 du code du travail, JO 3 mai 2009