

LA DURÉE DU TRAVAIL : LE TRAVAIL INTERMITTENT



DÉFINITION

àgrume

Le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Il est particulièrement adapté aux secteurs professionnels connaissant d'importantes variations d'activité sur l'année, liées notamment aux spectacles, aux rythmes scolaires, aux cycles de saisons et au tourisme.

LES QUESTIONS À SE POSER

1

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RECOURS ?

La possibilité de recourir au forfait doit être prévue :

- Par un **accord d'entreprise** ou d'établissement
- Ou, à défaut, par un **accord de branche** étendu.

Exemple :

Aide à domicile : accompagnement, soins et services

Animation

Bureaux d'études techniques

Enseignement privé indépendant

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Experts-comptables et commissaires aux comptes

Formation : organismes

Hôtellerie de plein air

Hôtels, cafés, restaurants

Immobilier

Paysage : entreprises

Services à la personne : entreprises

Attention, il convient de s'assurer que l'accord collectif est valable et comporte les mentions obligatoires prévues par les dispositions légales

2

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Tout salarié.

Attention, il convient de se référer à l'accord collectif qui doit définir les emplois éligibles.

3

QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ?

Les heures supplémentaires sont décomptées selon la règle de droit commun, c'est-à-dire au-delà de 35 heures par semaine.

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

LA DURÉE DU TRAVAIL : LE TRAVAIL INTERMITTENT



4

QUELLES SONT RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ?

La rémunération peut être versée pour chaque période de travail ou par mensualité correspondant à 1/12 de la rémunération annuelle (salaire lissé).

Attention, il convient de se référer à l'accord collectif qui doit définir les modalités de rémunération.

5

QUELS SONT LES DROITS DU SALARIÉ ?

Le salarié bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sauf disposition conventionnelle contraire.

Ses droits liés à l'ancienneté sont déterminés en tenant compte des périodes non travaillées en totalité.

Ses droits à congés payés sont déterminés en tenant compte des seules périodes travaillées.

Il peut exercer une autre activité professionnelle durant les périodes non travaillées.

6

COMMENT RÉDIGER LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat intermittent est obligatoirement un CDI.

Il est obligatoirement écrit.

Il doit comporter les mentions suivantes (sauf pour les activités liées au spectacle) :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée annuelle minimale de travail
- Périodes de travail
- Répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.



LA DURÉE DU TRAVAIL : LE TRAVAIL INTERMITTENT



EXEMPLE DE RÉDACTION

(convention collective Bureaux d'études techniques)

àgrume

Compte tenu de la nature des fonctions du Salarié qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, le présent contrat de travail constitue un contrat de travail intermittent.

En additionnant les périodes de travail, la durée annuelle totale minimale de travail est de [nombre] heures par an.

L'Employeur pourra demander au Salarié de travailler au-delà de cette durée minimale dans la limite de 1/3 de la durée annuelle minimale sous réserve de respecter un délai de prévenance de 10 jours avant le début de la période concernée.

Les périodes de travail sont les suivantes :
- première période de [durée] du [date] au [date] ;
- deuxième période de [durée] du [date] au [date].

Ces périodes sont déterminées pour l'année en cours. Elles demeureront identiques les années suivantes, sauf accord contraire entre les deux Parties.

Au cours des périodes de travail, l'horaire de travail sera le suivant :

Première période :
- lundi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- mardi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- mercredi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- jeudi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- vendredi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure].

Deuxième période :
- lundi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- mardi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- mercredi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- jeudi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure],
- vendredi : de [heure] à [heure] et de [heure] à [heure].

L'Employeur pourra modifier la répartition de la durée du travail telle que fixée au présent contrat en cas de remplacement d'un salarié, d'accroissement temporaire d'activité, de commande exceptionnelle, de travaux urgents, ce que le Salarié ne pourra refuser, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours ouvrés à l'avance.

Le Salarié pourra refuser les horaires de travail qui lui sont proposés s'il exerce déjà une autre activité à cette période. Dans la limite de la durée minimale fixée au contrat, le Salarié ne pourra refuser plus de deux fois par année civile les périodes et horaires proposés.

En dehors de ces périodes de travail, le contrat de travail est suspendu.

Le Salarié est informé qu'en cas de pluralité d'emplois salariés, sa durée totale de travail ne peut excéder les limites suivantes :
- 10 heures de travail effectif par jour,
- 48 heures de travail effectif par semaine,
- 44 heures de travail effectif en moyenne par semaine, sur une période de 12 semaines consécutives.

Le Salarié s'engage à informer l'Employeur de toute situation de cumul d'emplois afin de lui permettre de vérifier et faire respecter la réglementation en matière de durée maximale de travail.

Le Salarié percevra une rémunération mensuelle brute de [montant] € pour la durée du travail fixée.

La rémunération sera versée au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, pendant les périodes travaillées.

Le Salarié ne percevra pas de rémunération pour les périodes non travaillées.