**PME appartenant à 3 secteurs d'activité**

Certaines entreprises de moins de 50 salariés peuvent conclure (avec n'importe quel salarié) un contrat de travail intermittent, sans autorisation d'une convention ou d'un accord collectif dans la mesure où elles sont couvertes, du fait de leur activité, par l'une des conventions de branches suivantes :

* formation (IDCC 1516) ;
* commerce d'articles de sport + équipements de loisirs (IDCC 1557) ;
* détaillants et/ou fabricants spécialisé en confiseries, chocolaterie ou biscuitterie (IDCC 1286).

|  |  |
| --- | --- |
| *Contenu du contrat de travail intermittent* | |
| **Mentions** | **Remarques** |
| **Qualification/emploi du salarié** | Cette qualification et l'emploi exercé doivent correspondre strictement aux catégories d'emplois visées par la convention ou l'accord collectif autorisant le recours au travail intermittent. |
| **Rémunération** | * Détail de tous les éléments de la rémunération. * Un lissage sur l'année peut être prévu malgré l'existence de périodes non travaillées. |
| **La durée annuelle minimale de travail** | * Volume annuel d'heures de travail que le salarié est assuré de pouvoir prester. * Éventuel accord du salarié pour travailler au-delà. |
| **Périodes de travail** | * Calendrier annuel des périodes de travail (groupes de semaines ou de mois). * Alternance impérative entre phases avec travail et phases sans travail. |
| **Répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail** | * Distribution des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; * indication des horaires de travail au cours des groupes de semaines ou de mois où le salarié travaille. |

[Contrat de travail intermittent](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/ebibliotheque/voir/140943/contrat-de-travail-intermittent)

**Important :** L'employeur peut ajouter d'autres clauses de son propre chef ou pour satisfaire aux exigences d'une convention ou d'un accord collectif.

## Statut spécifique du salarié contrat de travail intermittent

Le salarié sous contrat de travail intermittent bénéficie d'un statut où se mélangent garanties spécifiques et droits analogues à ceux du salarié à temps complet.

Pour le statut, le salarié sous **contrat de travail intermittent** est à la fois :

* bénéficiaire des mêmes droits qu'un salarié à temps complet ;
* bénéficiaire de garanties spécifiques issues d'une convention ou d'un accord collectif.

Voici certains éléments caractéristiques du statut du salarié sous contrat de travail intermittent :

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Caractéristiques** | **Explications** |
| **Durée annuelle minimale de travail** | * La durée minimale de travail fixée au contrat ne peut subir de dépassement excédant le tiers de son volume. * Le salarié peut néanmoins donner son accord pour aller au-delà. * **Attention !** Le non-respect de cette particularité statutaire est pénalement sanctionné : amende de 1500 €. |
| **Heures supplémentaires** | Les heures effectuées au cours d'une semaine de travail donnée et qui dépassent la durée légale (ou conventionnelle) du travail sont des heures supplémentaires et donnent lieu à :   * majorations de salaire ; * repos compensateur (le cas échéant) ; * prise en compte pour le contingent annuel. |
| **Rémunération** | Même s'ils sont exclus du dispositif de la mensualisation, les travailleurs intermittents peuvent avoir un lissage de salaire si un accord collectif le permet ou si le contrat de travail le prévoit. |
| **Ancienneté** | * Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. * Exemple : calcul d'une indemnité de licenciement. |

## Requalification du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent peut être requalifié en contrat à temps complet par le juge.

En-dehors des sanctions pénales, l'employeur qui use du **contrat de travail intermittent** sans en respecter la logique et les principes s'expose à la requalification de l'emploi intermittent en emploi à temps complet.

Voici quelle est la procédure :

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Caractéristiques** | **Explications** |
| **Comment ?** | Par action judiciaire intentée par le salarié devant un Conseil de Prud'hommes. |
| **Pourquoi ?** | Hypothèses :   * employeur dont l'activité ne connaît pas de véritables fluctuations au cours de l'année ; * salarié dont l'emploi ne correspond pas à ceux listés par la convention ou l'accord collectif ; * salarié qui, dans les faits, est constamment à la disposition de l'employeur pour être prêt à travailler tout le long de l'année, etc. |
| **Conséquences** | Le contrat du salarié n'est plus un contrat intermittent :   * ses horaires de travail doivent être redéfinis ; * sa classification éventuellement revue ; * son salaire doit être :   + celui d'un salarié à temps complet ;   + obligatoirement mensualisé ; * tous ses droits et garanties doivent prendre comme base ce salaire à temps complet, etc. |