

Contrat de travail intermittent

LES CONDITIONS POUR Y RECOURIR

La conclusion d'un contrat de travail intermittent n'est possible que si elle a été prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'opposition de la part des syndicats non signataires (art. Lp. 223-15).

LES FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Ce contrat doit être écrit et doit mentionner :

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

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat, ne peuvent excéder le quart de cette durée. (art. Lp. 223-17).

LES DROITS DU SALARIE INTERMITTENT

Il bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps complet sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de dispositions spécifiques de l'accord collectif (art. Lp. 223-19 alinéa 1).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité (art. Lp. 223-19 alinéa 2).

La rémunération doit en principe correspondre aux seules périodes travaillées. Cependant, une convention ou un accord collectif d'entreprise étendu ou une convention ou un accord d'entreprise n'ayant pas fait l'objet de l'opposition d'un syndicat non signataire, peut prévoir que la rémunération est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans des conditions prévues par la convention ou l'accord (art. Lp. 223-20).