

Le CDI Intermittent

Description

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDI intermittent) est un type de [contrat de travail](#) permettant de pourvoir des postes spécifiques (tout comme le [CDI de chantier](#) pour les ouvriers ou encore au [contrat de travail annualisé](#)) dans des domaines professionnels soumis à une forte saisonnalité.

Il est ainsi adapté au sein d'entreprises dont l'activité varie au cours de l'année, dans un schéma qui se reproduit d'année en année : par exemple, il pourra s'agir d'emplois liés aux récoltes de fruits ou légumes, aux fêtes de fin d'année, ou à des périodes de promotions (soldes), etc.

Par sa nature de contrat à durée indéterminée, le CDI intermittent est une alternative à la succession de contrats précaires. Il permet aux employeurs de **fidéliser et de valoriser le travail du personnel intervenant lors des surcroûts d'activités**, en alternant des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

En principe, la mise en oeuvre du CDI intermittent suppose une convention ou un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise (sauf cas d'accès direct dérogatoire).

[Modèle de CDI](#)[Télécharger notre guide sur le CDI](#)

Conditions du CDI intermittent

Tout comme le [CDD](#) intermittent, le recours au CDI intermittent est strictement limité à certains secteurs professionnels précis. Par ailleurs, les dispositions entourant le contrat de travail du salarié intermittent en lui-même, devront être réalisées en respectant les dispositions des textes négociés entre les partenaires sociaux (accords collectifs, accords de branche etc).

Types d'emplois concernés

Le contrat de travail intermittent est conçu pour être conclu **dans les secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année.**

Il ne peut être conclu que pour un emploi répondant à des besoins permanents, mais qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les activités concernées sont ainsi notamment liées aux spectacles, aux rythmes scolaires, aux cycles de saisons et au tourisme.

Bon à savoir : pour faciliter l'embauche des intermittents du spectacle, le [Guso \(Guichet Unique du Spectacle Occasionnel\)](#) est un service qui a été mis en place dans le but d'aider à la gestion administrative.

Contrat prévu par convention ou accord

En principe, pour qu'un contrat de travail intermittent puisse être conclu, l'entreprise doit être couverte par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit. **L'employeur ne peut ainsi, de sa seule initiative, proposer au salarié d'être embauché dans le cadre d'un tel contrat.**

Cependant il existe une exception à ce principe : les entreprises adaptées (mentionnées à l'[article L. 5213-13 du Code du travail](#)) 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.**

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés relevant des secteurs suivants peuvent y avoir recours sans convention ou accord collectif le prévoyant :

- commerce des articles de sport ou d'équipements de loisirs,
- organismes de formation,
- détaillants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie.

Zoom : afin de sécuriser votre nouvelle relation de travail, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#), disponible directement en ligne et personnalisable selon vos besoins.

Domaines ouverts à la négociation collective

Le texte négocié entre les partenaires sociaux (convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu) définit les emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu. Cette

convention ou cet accord détermine ainsi, le cas échéant, **les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.**

A titre d'exemple, le texte négocié entre les partenaires sociaux peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent **est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.** Cette disposition (dite "lissage des rémunérations") permet ainsi aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent de percevoir un salaire mensuel d'un montant régulier, indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

Concernant les secteurs dont la liste est déterminé par décret (soit, à l'heure actuelle, le secteur du spectacle vivant et enregistré), et où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail, **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.**

Le contenu du CDI intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit, obligatoirement, être écrit. Son contenu doit impérativement mentionner :

- 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.

En effet, le contrat de travail intermittent doit notamment mentionner le détail de la **qualification 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.

Le contrat de travail doit également comporter le détail de tous **les éléments de la rémunération** (à noter qu'un lissage sur l'année pourra éventuellement être prévu malgré les périodes non-travaillées).

La clause contenant la **durée annuelle minimale de travail** du salarié devra détailler le volume annuel d'heures de travail que le salarié est assuré de pouvoir prester, ainsi

qu'un éventuel accord du salarié pour travailler au-delà.

Les **périodes de travail** devront apparaître sous la forme d'un calendrier annuel des périodes de travail (groupes de semaines ou de mois), avec une alternance impérative entre les phases de travail et les phases sans travail.

Pour finir, le contrat devra détailler la **distribution des heures de travail à l'intérieur de ces périodes travaillées**, ainsi qu'une indication des horaires de travail au cours des groupes de semaines ou de mois où le salarié travaille.

Spécificités du statut du salarié en CDI intermittent

Le statut du salarié sous contrat de travail intermittent est **un mélange des garanties spécifiques et droits analogues à ceux du salarié à temps complet**. Ainsi, 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.

Parmi ces caractéristiques spécifiques au CDI intermittent, on trouve :

- la durée minimale de travail,
- les [heures supplémentaires](#),
- la rémunération,
- l'ancienneté.

La durée minimale de travail fixée au contrat ne peut subir de dépassement excédant le tiers de son volume, cependant le salarié peut donner son accord pour aller au-delà. **Attention : le non-respect de cette particularité statutaire est pénalement sanctionné par une amende de 1500 €.**

Concernant **les 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 des majorations de salaire, [un repos compensateur](#) (le cas échéant), une prise en compte pour le contingent annuel.**

Concernant la **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.

Concernant la **détermination des droits liés à l'ancienneté** (par exemple, le calcul d'une indemnité de licenciement), les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Sanction : la requalification en contrat à temps complet

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.**

En cas de non-respect des conditions du CDI intermittent, le salarié pourra ainsi tenter une action judiciaire devant un Conseil de prud'hommes. Les hypothèses susceptibles de pousser le juge à prononcer une requalification en contrat à temps complet, sont les suivantes :

- 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.

La requalification du CDI intermittent en contrat à temps complet aura pour conséquences :

- la redéfinition de ses horaires de travail pour mieux correspondre à la nouvelle nature du contrat,
- éventuellement, la redéfinition de sa classification ;
- **l'ajustement de son salaire qui devra désormais correspondre à celui d'un salarié à temps complet, et obligatoirement mensualisé.**