



PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CDI II

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

N°113 BIS

PRESTO

SOMMAIRE

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée saisonnier

Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le contrat à durée indéterminée saisonnier de chantier ou d'opération (CDI-C)

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Face à l'instauration de nouvelles formes de travail, la législation a évolué pour tenter de réglementer le travail intermittent.

C'est ainsi, à la demande des professionnels, que sont apparus les contrats intermittents à durée indéterminée (CDII).

Les **CDII** sont des « *contrats relatifs à un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées* ».

1. Sur la définition

Le CDII est avant tout un **Contrat de travail à Durée Indéterminée**.

Il est conclu, sous conditions, afin de pourvoir un emploi permanent qui comporte une alternance entre des périodes travaillées et non travaillées.

Ce type de contrat permet à la fois de prendre en compte les spécificités des secteurs d'activités qui connaissent d'importantes fluctuations dans leur besoin de main d'œuvre au cours de l'année et d'apporter de la stabilité à la relation de travail pour le salarié.

Ils ne peuvent pas être conclus dans tous les cas mais **seulement lorsqu'ils sont prévus par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou encore par un accord de Branche étendue**.

C'est par exemple le cas dans le secteur de l'éducation ou du thermalisme.

Si un tel contrat est conclu sans accord collectif le permettant, il sera de plein droit requalifié en contrat de travail à temps plein (**Cass. Soc. 8 juin 2011, n° 10-15.087**). Sauf exceptions légales permettant le recours à ces contrats sans conventions ou accords.

Outre la réglementation prévue dans les accords, le reste de la réglementation relative à ces contrats se trouve aux **articles L.3123-33 et suivants du Code du travail**.

2. Sur le type d'emplois concernés

L'emploi occupé en CDII doit répondre à des besoins permanents comportant néanmoins une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Notamment, activités liées aux spectacles, aux rythmes scolaires, aux cycles de saisons et au tourisme.

3. Sur la convention ou accord applicable

La convention collective ou l'accord d'entreprise doit désigner de façon précise **les emplois permanents** qui peuvent être pourvus par des CDII.

Le CDII doit être écrit et mentionner notamment (**articles L.3123-33 à 38 du Code du travail**) :

- La qualification conventionnelle du salarié ;
- L'emploi occupé ;
- 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.

Le salarié en CDII sera rémunéré, soit en fonction des heures effectuées dans le mois, soit en vertu d'une rémunération lissée sur l'année.

4. Sur la durée minimale annuelle de travail

Le contrat de travail doit impérativement **préciser la durée minimale annuelle de travail**.

A défaut, il sera considéré comme un contrat de travail à temps plein (**Cass. Soc., 16 décembre 2015, n° 14-18.910**).

Toutefois, il s'agit d'une présomption que l'employeur pourra renverser s'il prouve « *la durée minimale annuelle convenue et que le salarié connaissait les jours auxquels il devait travailler et selon quels horaires, et qu'il n'était pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.* » (**Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-24.53**)

5. Sur les heures supplémentaires

Le contrat de travail prévoit le nombre d'heures minimales annuelles qui seront effectuées.

Il est possible de travailler plus d'heures que ce qui est prévu.

En vertu de l'**article L.3123-35 du Code du travail**, le nombre d'heures supplémentaires ne peuvent excéder 1/3 du temps de travail prévu sauf accord du salarié.

Les heures supplémentaires ne sont pas calculées annuellement mais par semaine travaillée (**Cass. Soc., 28 mai 2014, n° 13-12.087**).

Elles sont considérées comme heures supplémentaires dès lors que le salarié travaille plus de 35 heures par semaine.

Toutefois, il ne semble pas que ces heures puissent avoir lieu pendant les périodes ayant été prévues comme non travaillées.

Dans cette optique, le contrat sera requalifié en temps complet si le salarié se tient en permanence à la disposition de l'employeur (*Cass. Soc., 10 juillet 2002, n° 00-44.519*).

La modification de la répartition du temps travaillé est considérée comme une modification du contrat de travail et nécessite donc l'autorisation du salarié.

6. Sur les inconvénients du CDII

Sauf dispositions conventionnelles contraires, les salariés intermittents sont en principe exclus du dispositif de maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident.

De plus, ils seront soumis à des règles particulières pour les indemnités chômage car les périodes non travaillées n'entreront pas dans le calcul des indemnités.

Le contrat est un contrat à durée indéterminée (CDI), mais il n'offre pas une protection optimale pour les salariés.