



Travail intermittent : attention à la requalification !

publié le **22/06/2016**, vu **5497 fois**, Auteur : [Maître Valérie Augros](#)

La détermination des périodes travaillées et des périodes non travaillées dans le contrat de travail est primordiale.

Un club nautique de Nice avait embauché un salarié en qualité de moniteur de voile initialement dans le cadre de divers contrats saisonniers pour les saisons estivales. Le salarié occupait les saisons d'hiver comme moniteur de ski. Puis un contrat de travail intermittent a été conclu entre les parties. Ce contrat se limitait toutefois à prévoir les horaires de travail.

Or, il manquait vraisemblablement diverses mentions obligatoires dans ce type de contrat.

En effet, le code du travail prévoit à son article L.3123-33 que le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° Les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

La Cour de Cassation adopte une position stricte quant à l'omission d'une mention et surtout quant à l'absence de précision sur les périodes de travail. L'affaire commentée (**Soc. 25 mai 2016 n°15-12332**) ne fait pas exception à la rigueur de la haute juridiction en la matière.

Déjà par le passé, la Cour de Cassation avait décidé de requalifier en contrat à temps complet, les contrats de travail intermittent qui ne mentionnaient pas la durée du travail et sa répartition (voir par exemple Soc. 10 juillet 2002 n°00-44519 ; Soc. 18 juin 2008 n°07-40123). Toutefois, cette jurisprudence laissait à penser que l'employeur pouvait éviter la requalification en contrat à temps complet en prouvant que le salarié ne se tenait pas en permanence à sa disposition.

En l'espèce, le club nautique avait convaincu les juges du fond que le contrat ne devait pas être requalifié. Il avait expliqué que le salarié se souciait peu des dates et jours de recours à ses services – dans la mesure où il était rémunéré et que celui-ci poursuivait par ailleurs sa seconde activité de moniteur de ski pendant la saison hivernale, en sorte qu'il n'était pas à sa disposition permanente.

La Cour de Cassation casse l'arrêt d'appel au visa de l'article L.3123-31 du code du travail.

Dans un attendu de principe qui mérite attention, la haute juridiction affirme :

Attendu, selon ce texte, que le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en contrat à durée

indéterminée de droit commun à temps plein.

Il en résulte que l'employeur ne peut plus justifier autrement que par le contrat de travail des périodes de travail. Le contrat de travail intermittent doit mentionner les périodes travaillées et les périodes non-travaillées ; faute de quoi la requalification sera automatique.

? ? Il faut être plus que précautionneux lorsque l'on recourt à un contrat de travail intermittent. Il sera avisé de bien formuler les périodes travaillées / non travaillées mais aussi toutes les autres mentions citées plus haut afin d'éviter une requalification malheureuse.

V.A.