



15ème législature

Question N° : 4634	De M. Jean-Luc Lagleize (Mouvement Démocrate et apparentés - Haute-Garonne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Contrat de travail à durée indéterminée intermittent	Analyse > Contrat de travail à durée indéterminée intermittent.
Question publiée au JO le : 23/01/2018 Réponse publiée au JO le : 24/04/2018 page : 3609		

Texte de la question

M. Jean-Luc Lagleize interroge Mme la ministre du travail sur les intentions du Gouvernement envers le contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII). Un contrat de travail à durée indéterminée intermittent permet au salarié d'alterner périodes travaillées et périodes non travaillées. Il est, selon le code du travail, un contrat relatif à un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a été créé dans le but de répondre à la saisonnalité de certaines activités qui connaissent d'importantes fluctuations d'activité. Le CDII est une typologie de contrat intéressante et utile pour de nombreux secteurs de l'économie française. Toutefois, il semblerait qu'il soit actuellement sous-utilisé et peu connu dans le monde du travail, aussi bien par les entreprises que par les salariés. En outre, cette méconnaissance générale de ce contrat est problématique pour l'accès au crédit immobilier, et donc à la propriété, des salariés puisque les établissements bancaires restent réticents à octroyer un prêt immobilier aux titulaires de ces contrats, malgré le maintien d'un salaire garanti. Ainsi, il l'interroge sur les mesures qu'entend prendre le Gouvernement pour promouvoir et éventuellement faire évoluer le contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII).

Texte de la réponse

Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les fluctuations d'activités. Il est mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance. Pour que le contrat à durée indéterminée intermittent puisse être utilisé par les entreprises, ces dernières doivent être couvertes par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit. Ainsi, la mise en œuvre d'un tel dispositif dépend donc de la négociation entre les partenaires sociaux au sein des branches intéressées par un tel dispositif. Cependant, afin de faciliter le recours à ce type de contrats et l'étendre aux entreprises non couvertes par un tel accord, l'article 87 de la loi no 2016-1088 du 8 août 2016 a prévu une expérimentation sur le recours au contrat à durée indéterminée intermittent sans conclusion d'une convention ou d'un accord collectif. La loi du 8 août 2016 précitée a ainsi prévu qu'à titre expérimental, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, les emplois à caractère saisonnier peuvent donner lieu, jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittent en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information des instances représentatives du personnel. La branche des Domaines skiables de France est la seule à avoir souhaité entrer dans l'expérimentation. Le Gouvernement a donc pris des mesures visant à promouvoir le contrat à durée indéterminée intermittent et à ce que les entreprises en bénéficient plus largement mais il s'avère que les branches professionnelles n'ont pas souhaité, à ce stade, se saisir de cette



opportunité. Un bilan devra être réalisé à l'issue de cette période d'expérimentation.