

## LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

### Article 4.5 de la CCNS

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée (CDI) qui permet de pourvoir des postes permanents de la structure qui comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

*Par exemple, le contrat peut être utilisé dans des structures qui suivent le calendrier scolaire : activité en périodes scolaires, pas d'activité en périodes de vacances.*

Pour les catégories de personnels concernées, le contrat intermittent permet d'assurer une stabilité d'emploi dans les secteurs qui connaissent des fluctuations d'activité.

Pour les structures concernées, le contrat intermittent permet de pérenniser des situations de travail précaires, et, de sécuriser des relations de travail en dehors de tout cadre légal (CDD à répétition, non respect des règles relatives aux congés payés...).

Cette fiche a comme objectif de vous présenter pratiquement le contrat de travail intermittent et de vous proposer des modèles de contrats types, afin de vous permettre d'y recourir sans difficulté.

◆ **La fiche**

◆ **Les documents**

## LA FICHE

✚ **Définition**

✚ **Fonctionnement**

✚ **Mentions obligatoires**


## DEFINITION

## ● CARACTERISTIQUES DU CONTRAT INTERMITTENT

[Article 4.5 de la CCNS](#)

Le contrat de travail intermittent est :

- un contrat à durée indéterminée (CDI),
- un contrat dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum.

 **La conclusion d'un contrat intermittent implique donc que vous planifiez l'activité de votre salarié sur un nombre de semaine prédéterminé, avec un maximum de 36 semaines (qui correspond à la durée des périodes scolaires).**

**Le problème du dépassement des 36 semaines peut se poser lorsque votre salarié est amené en plus à intervenir pendant les vacances scolaires (pour des stages notamment).**

**=> Nous vous conseillons alors de prévoir une ou des semaines non travaillées durant le reste de l'année.**

## ● TYPE D'EMPLOIS CONCERNES

[Article 4.5.1 de la CCNS](#)

Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :

- tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...) :

La question se pose de savoir si le contrat de travail intermittent concerne des métiers de services comme le secrétariat, l'accueil. Des discussions ont eu lieu entre les partenaires sociaux au moment de la négociation de la CCNS. Pour les représentants employeurs des contrats intermittents peuvent être conclus pour ces métiers.

- tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés

⇒ Soit 30 jours ouvrables (tous les jours de la semaine, excepté le dimanche, ou le jour de repos hebdomadaire s'il est différent, et les jours fériés, sont comptabilisés).

La CCNS précise qu'un accord d'entreprise pourra compléter la liste des emplois concernés.

**FONCTIONNEMENT****● FIXATION DES PERIODES DE TRAVAIL ET DES HORAIRES DE TRAVAIL***Article 4.5.4 de la CCNS*

Le contrat de travail intermittent a la particularité d'alterner périodes travaillées et périodes non travaillées. Le contrat de travail doit déterminer les périodes de travail.

La CCNS précise que le contrat de travail doit prévoir :

**▪ La durée minimale annuelle de travail**

Vous devez inscrire au contrat la durée minimale annuelle de travail de votre salarié (limitée à 1250 heures maximum).

Vous devez donc prévoir le volume d'heures qui sera travaillé par votre salarié, ce qui nécessite une planification précise de l'activité sur l'année.

Le dépassement de cette durée minimale est autorisé par la CCNS.

Le dépassement dans la limite d'un tiers : l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

Le dépassement au-delà d'un tiers : vous devez obtenir l'accord du salarié.

***Exemple :***

*Si la durée minimale annuelle de votre salarié est fixée à 432 heures (équivalent de 12 heures hebdomadaires sur 36 semaines), la durée annuelle de travail ne pourra pas être portée à plus de 576 heures (432+144) sans l'accord du salarié.*

 **Pour le calcul et la compensation des heures supplémentaires, voir ci-dessous.**

**▪ Les périodes de travail**

Le contrat de travail doit prévoir les périodes de l'année qui seront travaillées.

Comment indiquer ces périodes ? Vous pouvez notamment indiquer que :

- les périodes travaillées seront les périodes scolaires de la zone A, B ou C, ou les périodes de vacances scolaires de la zone A, B ou C.

***Exemple :***

*Vous pouvez indiquer que les périodes de travail correspondent aux périodes scolaires d'une zone, et donner à titre d'indication pour l'année en cours, les dates de ces périodes.*

*Pour la zone B : Du 2 janvier au 12 février 2006 (6 semaines)*

29 juin 2010

3

*Du 27 février au 16 avril 2006 (7 semaines)*

*Du 1er mai au 2 juillet 2006 (9 semaines)*

*Du 4 septembre au 22 octobre 2006 (7 semaines)*

*Du 6 novembre au 24 décembre 2006 (7 semaines)*

- les périodes travaillées dépendront d'évènements particuliers (ouverture d'une saison...) et préciser les dates des périodes pour l'année en cours. Vous communiquerez alors tous les ans les dates des périodes de travail à votre salarié.

**⚠ Si la durée annuelle minimale prévue au contrat se trouve être modifiée d'une année sur l'autre, vous devrez signer un avenant au contrat de travail de votre salarié fixant la nouvelle période minimale. L'accord de votre salarié est donc impératif.**

**En effet, la modification de la durée annuelle minimale aura des conséquences sur le niveau de rémunération de votre salarié.**

▪ La répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes

Il conviendra d'indiquer dans le contrat :

- la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail,
- les jours travaillés,
- les conditions d'éventuelles modifications,

En cas de modification de l'horaire de travail, la CCNS prévoit que le salarié doit être informé au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

*La jurisprudence impose une formulation précise de cette clause, sous peine de ne pas l'appliquer. La seule mention des « nécessités du service » ou « des circonstances qui justifieraient une modification » n'est pas considérée comme suffisante (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 avril 1999, n°96-45790).*

- les possibles sujétions particulières (travail le dimanche, accompagnement le weekend...).

**Exemples :**

*Vous recrutez un salarié en contrat intermittent à temps partiel d'une durée annuelle minimale de 432 heures.*

*Vous devez prévoir :*

- sa durée de travail de référence, exemple : 12 heures hebdomadaires,
- la répartition de ses horaires de travail (mardi : 2 heures, mercredi : 4 heures, vendredi : 2 heures, samedi : 4 heures).
- les modalités de modifications (délai de prévenance, motifs de la modification...).

● **REMUNERATION**

[Article 4.5.3 de la CCNS](#)

### ▪ Rémunération lissée

La rémunération doit, en principe, faire l'objet d'un **lissage** sur l'année. C'est-à-dire que la rémunération sera versée uniformément tout au long de l'année, indépendamment des heures de travail effectuées chaque mois.

La CCNS, pour tenir compte des congés payés, prévoit une majoration de 10% de la durée minimale du travail.

Durant les périodes non travaillées, vous devez déterminer 5 semaines de congés payés.

#### **?! Comment lisser la rémunération sur 12 mois ?**

*(Aide au calcul, une méthode proposée...)*

**1° Attribuer un Groupe à votre salarié en fonction de la grille de classification de la CCNS.**

**2° Calcul du taux horaire de la rémunération :**

SMC mensuel fonction du Groupe de classification (ou plus)  
151,67 (= durée mensuelle de travail)

**3° Calcul de la rémunération mensuelle moyenne :**

Taux horaire x durée minimale annuelle x 1,1 \*  
X mois

1,1 correspond à l'augmentation de 10% pour l'indemnité de congés payés  
⇒ (Durée minimale) + (durée minimale x 10%) = Durée minimale x (1+10%)

#### **Exemple :**

*(Aide au calcul, une méthode proposée...)*

**1°** Vous recrutez un salarié en contrat intermittent, d'une période minimale de 432 heures. Vous attribuez à votre salarié la classification : Groupe 3.

**2° Calcul du taux horaire de la rémunération :**

$\frac{1524,40}{151,67} = 10,05$  euros

**3° Calcul de la rémunération mensuelle moyenne :**

$\frac{10,05 \times 432 \times 1,1}{12} = 397,98$  euros

### ▪ Rémunération non lissée

Un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir que **la rémunération ne sera pas lissée**.

Ainsi, vous rémunérerez votre salarié en fonction des heures qu'il effectue chaque mois. Il aura donc un bulletin de paie à 0 pendant les périodes non travaillées.

Dans ce cas, la rémunération n'inclut pas l'indemnité de congés payés :

[Taux horaire x nombre d'heures travaillées au cours du mois].

Conformément aux règles de droit commun, le salarié recevra, au cours de ses congés payés, une indemnité correspondant à 10 % de la rémunération totale de la période de référence multipliée par le nombre de jours acquis et pris (sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait normalement touchée s'il avait travaillé pendant cette période). Lorsque le salarié aura épuisé ses droits à congés, il ne sera pas rémunéré pendant les périodes non travaillées restantes.

## **● MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL**

### [Article 4.5.3 de la CCNS](#)

En cas de modification de l'horaire de travail, la CCNS prévoit que le salarié doit être informé au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Ce délai s'entend de 7 jours ouvrés entiers à l'avance (= Ce système ne comptabilise que les **jours normalement travaillés dans l'entreprise** : souvent 5 jours).

≠ *Jours ouvrables* : tous les jours de la semaine sont décomptés (du lundi au samedi inclus), à l'exception du dimanche (ou jour de repos hebdomadaire s'il est différent) et des jours fériés chômés.

**Exemple :**

*Dans le cas d'une entreprise travaillant normalement du lundi au vendredi, une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le vendredi 12 octobre, 7 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates.*

*Dans le cas d'une entreprise travaillant normalement du lundi au samedi, une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le jeudi 11 octobre, 7 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates.*

Nous vous conseillons d'informer votre salarié par écrit via la remise d'un planning, d'un courrier...

● **HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES DEPASSANT LA DUREE ANNUELLE MINIMALE CONTRACTUELLE**

Votre salarié, une semaine donnée peut être amené à effectuer des heures de dépassement.

Vous devez alors suivre le régime de chaque type d'heures :

- si votre salarié est à temps plein pendant les semaines travaillées, il effectue des heures supplémentaires,
- si votre salarié est à temps partiel pendant les semaines travaillées, il effectue des heures de dépassement.

Les heures supplémentaires se décomptent dans le cadre de la semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24h) :

▪ Les heures supplémentaires

[Article L 3121-22 du Code du travail et 5.1.2 de la CCNS](#)

Une circulaire précise que les heures effectuées par un salarié intermittent au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (soit 35 heures) sont des heures supplémentaires.

[Circulaire DRT no 2000-7 du 6 décembre 2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, No 2001/1 du samedi 20 janvier 2001](#)

=> Si votre salarié est à temps plein pendant les périodes travaillées (35 heures par semaine), les heures effectuées au-delà de sa durée hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires.

Repos compensateur de remplacement : le principe

[Article 5.1.2.2 de la CCNS et article L 3121-24 du Code du travail](#)

Toute heure effectuée au delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions de l'article L.3121-22 du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires entièrement compensées en repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Le repos de remplacement est ainsi calculé :

Majoration de 25% pour chacune des 8 premières heures, soit 1h15

Majoration de 50% pour chacune des 4 heures suivantes, soit 1h30

Rémunération : la nécessité d'un accord

[Article 5.1.2.2 de la CCNS et article L 3121-22 du Code du travail](#)

Un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et son salarié peuvent prévoir la rémunération des heures supplémentaires effectuées.

**⚠ Si le salarié souhaite le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées, l'employeur doit obligatoirement donner son accord préalable.**

Le Code du travail prévoit le régime de majoration des heures supplémentaires :

Majoration de la rémunération 25% pour chacune des 8 premières heures

Majoration de la rémunération de 50% pour chacune des 4 heures suivantes

▪ Les heures dépassant la durée annuelle minimale contractuelle

[Article L 3123-14 du Code du travail et 4.6.3 de la CCNS](#)

Ces heures n'obéissent pas au régime des heures complémentaires.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder un tiers de cette durée, sauf avec accord du salarié. Elles sont rémunérées au taux normal.

● **DROITS DES SALAIRES EN CONTRAT INTERMITTENT**

[Articles 4.5.2 et 4.5.3 de la CCNS](#)

- Assimilation à des salariés à temps complet

La CCNS rappelle que les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

- Ancienneté

La CCNS rappelle également que les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

## MENTIONS OBLIGATOIRES

Le contrat de travail intermittent est un **contrat écrit**.

La CCNS prévoit des **mentions obligatoires** :

Des renseignements sur les parties :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance.

Des renseignements sur le contrat :

- la nature du contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Des renseignements sur l'emploi occupé :

- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail.

Des renseignements sur la durée du travail :

- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire.



Il est important de fixer dans le contrat de travail, si le travail le dimanche est occasionnel ou régulier. De cette détermination dépendra la rémunération à verser au salarié.

Des renseignements sur les prestations sociales :

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance.

Des renseignements sur la rémunération :

- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat.

En outre, la CCNS prévoit des **mentions obligatoires propres** au contrat de travail intermittent :

- La durée minimale annuelle de travail ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les conditions de modification de ces périodes.

## LES MODELES

Contrat intermittent