



Le contrat de travail intermittent

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.

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 comportant une alternance (régulière ou non) de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Par exemple, le contrat peut être utilisé dans des structures qui suivent le calendrier scolaire.

Il assure aux catégories de personnels concernées 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 présenter pratiquement le contrat de travail intermittent et propose un exemple de contrat pour y recourir sans difficulté.

DEFINITION

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT INTERMITTENT

Article 4.5 de la CCNS

Le contrat de travail intermittent est :

- un contrat à durée indéterminée qui ne peut en aucun cas être assimilé à un contrat à temps partiel (régime juridique distinct),

- un contrat qui alterne des périodes travaillées et non travaillées,

- un contrat dont le nombre de semaines travaillées ne peut excéder sans majoration 36 semaines maximum par cycle de 12 mois (et 42 semaines avec majoration),

- un contrat dont la durée hebdomadaire peut varier,

- un contrat dont le temps de travail ne peut dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine,

La conclusion d'un contrat intermittent implique donc une planification de l'activité du salarié sur un nombre de semaines prédéterminé.

Depuis le 4 avril 2013 (entrée en vigueur de l'avenant 81 CCNS), il est possible de dépasser le seuil de 36 semaines, dans la limite maximale de 42 semaines par cycle de 12 mois (art. 4.5.4 CCNS).

DEPASSEMENT DU SEUIL DE 36 SEMAINES SUR 12 MOIS

Article 4.5.4 de la CCNS

Les heures effectuées au-delà de 36 semaines sur un cycle de 12 mois consécutifs donnent lieu à une majoration de :

- 4% lorsqu'elles interviennent au cours de la 37ème à la 40ème semaine ;
- 8% lorsqu'elles interviennent au cours de la 41ème à la 42ème semaine.

Cette majoration prend obligatoirement la forme d'une rémunération (et non d'un repos équivalent). Par ailleurs, il est recommandé d'indiquer dans le contrat que ces majorations sont incluses dans la rémunération du mois au cours duquel les heures sont effectuées.

En outre, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne peut dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine. Le temps de travail annuel ne peut donc excéder :

- 1295 heures pour 37 semaines travaillées,
- 1330 heures pour 38 semaines travaillées,
- 1365 heures pour 39 semaines travaillées,
- 1400 heures pour 40 semaines travaillées,
- 1435 heures pour 41 semaines travaillées,
- 1470 heures pour 42 semaines travaillées.

Seul un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical adhérent d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut déroger à ces dispositions conventionnelles.

La limite de 42 semaines permet ainsi de faire travailler un salarié au-delà du calendrier scolaire (par exemple, pour faire encadrer des stages par des entraîneurs dont l'activité habituelle se déroule pendant les périodes scolaires).

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, rien ne s'oppose à ce que des contrats intermittents puissent 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).

FONCTIONNEMENT

FIXATION DES PERIODES DE TRAVAIL ET DES HORAIRES DE TRAVAIL

Article 4.5.2 de la CCNS

Le contrat de travail intermittent a la particularité d'alterner périodes travaillées et périodes non travaillées (régulières ou non).

La CCNS précise que le contrat de travail doit prévoir :

La durée minimale annuelle de travail du salarié :

La durée minimale annuelle de travail du salarié doit être inscrite au contrat dans le respect de la moyenne maximale annuelle de 35h. Il faut donc prévoir le volume d'heures qui sera travaillé par le salarié, ce qui implique une planification précise de l'activité sur l'année.

Les périodes de travail :

Le contrat de travail doit mentionner les périodes de l'année qui sont travaillées.

Comment indiquer ces périodes ? Par exemple, il est possible d'indiquer :

- des dates précises (ou semaines),

- 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.

- que 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.

Pour modifier la durée annuelle minimale et les périodes d'une année sur l'autre, il faudra signer un avenant au contrat de travail fixant la nouvelle période minimale. L'accord de votre salarié est donc impératif.

- la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes :

Il conviendra d'indiquer dans le contrat:

- la durée hebdomadaire de travail (chiffre qui peut varier d'une semaine ou d'une période à l'autre. Dans ce cas, indiquer la durée hebdomadaire de travail pour chaque période ou semaine),

Exemples :

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

Vous devez prévoir :

- sa durée de travail de référence, exemple : 12 heures hebdomadaires (en précisant les semaines)

- les modalités de modifications (délai de prévenance, motifs de la modification...).

Nous vous déconseillons de contractualiser la répartition des horaires de travail entre chaque jour de la semaine, mais plutôt de la transmettre au salarié via un planning au début de la saison sportive. Cela permettra une plus grande flexibilité dès lors que le planning est en principe un document non contractuel.

- 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 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Sous réserve d'en avoir préalablement informé son

employeur conformément à l'article 11.2.1 de la CCNS, le salarié qui justifie d'un empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée peut refuser cette modification sans s'exposer à une sanction.

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 (Soc. 9/04/1999, n°96-45790).

-la date de début du cycle annuel de 12 mois (qui ne correspond pas nécessairement à la date de prise d'effet du contrat).

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 (sauf absence injustifiée ou non indemnisée).

Comme tous les salariés, le titulaire d'un contrat de travail intermittent acquiert des congés payés. Toutefois, eu égard à l'organisation particulière du temps de travail inhérente à ce type de contrat, la prise de congés intervient en dehors des périodes travaillées.

La CCNS, pour tenir compte des congés payés, prévoit une majoration de 10% du temps de travail annuel garanti (art.4.5.3 CCNS).

Rémunération non lissée

Un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir que la rémunération n'est pas lissée. Ainsi, le salarié est rémunéré en fonction des heures qu'il effectue chaque mois. Il a 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].

Dans ce cas, conformément aux règles de droit commun, le salarié reçoit, 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 a épuisé ses droits à congés, il n'est pas rémunéré pendant les périodes non travaillées restantes.

MODIFICATIONS 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 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Les jours ouvrés correspondent aux jours normalement travaillés dans l'entreprise (les jours d'ouverture de la structure), et sont différents des jours ouvrables qui correspondent à tous les jours de la semaine, sauf le dimanche (ou jour de repos hebdomadaire s'il est différent) et les jours fériés chômés.

Exemple de détermination d'un délai de prévenance de dix jours ouvrés :

Dans le cas d'une entreprise travaillant « normalement » du lundi au vendredi, une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le mercredi 17 octobre, 10 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 lundi 15 octobre, 10 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 MINIMALE ANNUELLE CONTRACTUELLE

Au cours d'une semaine donnée, le salarié peut être amené à effectuer des heures non prévues.

Il convient alors de suivre le régime applicable à chaque type d'heures :

- si le salarié est à temps plein pendant les semaines travaillées, il effectue des heures supplémentaires,
- si le salarié n'est pas à temps plein pendant les semaines travaillées, il effectue des heures de dépassement.

Les heures supplémentaires

Article L. 3121-22 du Code du travail et 5.1.2 de la CCNS

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 (Circ. DRT no 2000-7 du 6/12/2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, BOMT, No 2001/1 du 20 /01/ 2001). Cette position a été confortée par la jurisprudence (Soc. 16/6/2010, n° 08-45.577).

Pour plus d'information sur le traitement de ces heures, nous vous invitons à consulter la fiche pratique consacrée aux heures supplémentaires.

Les heures dépassant la durée minimale annuelle contractuelle

Article 4.5.3 de la CCNS

Les heures dites de « dépassement » n'obéissent pas au régime des heures complémentaires (même si le salarié accomplit moins de 35H/semaine).

Ces heures ne peuvent excéder le tiers de la durée minimale annuelle, sauf accord du salarié. Elles sont rémunérées au taux normal, sauf prévisions contractuelles différentes. Si elles interviennent au cours des semaines 37 et suivantes du cycle annuel, elles sont toutefois majorées comme le prévoit l'article 4.5 de la CCNS.

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.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article 4.5.4 de la CCNS, le recours aux heures de dépassement est possible uniquement si leur utilisation n'entraîne pas le dépassement de la moyenne annuelle de 35 heures par semaine.

Exemple :

Si la durée annuelle contractuellement prévue est de 900 heures sur 36 semaines, il sera possible de recourir aux heures de dépassement sans l'accord du salarié jusqu'à 1200 heures (inférieur à la moyenne de 35 heures sur 36 semaines qui donnerait un maximum de 1260 heures)

Si la durée annuelle contractuellement prévue est de 1200 heures sur 36 semaines, il sera possible de recourir aux heures de dépassement jusqu'à la 1260ème heure, ensuite même avec l'accord du salarié, vous ne pourrez dépasser cette limite, à moins d'augmenter le nombre de semaines travaillées, en appliquant les majorations prévues par la convention.

DROITS DES SALARIES EN CONTRAT INTERMITTENT

Article 4.5.5 de la CCNS

Assimilation aux 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, le cas échéant au prorata temporis.

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.(ex : indemnités de licenciement, DIF, prime d'ancienneté...).

Jours fériés

Pour les salariés totalisant trois mois d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, la CCNS prévoit que le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération.

Indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail conformément aux dispositions des articles 4.3.1 (arrêt maladie) et 4.3.2 (accident du travail et maladie professionnelle) et de la garantie prévoyance de l'article 10.3 (indemnités complémentaires de prévoyance) de la convention collective nationale du sport.

MENTIONS OBLIGATOIRES

Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit.

La CCNS prévoit des mentions obligatoires communes à tous les contrats :

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 ; *voir précisions dans la partie durée du travail
- 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.
- La date de début de cycle annuel de 12 mois.

En l'absence de définition des périodes travaillées et non travaillées, la sanction est la requalification automatique du contrat en CDI à temps plein. L'employeur ne peut alors discuter cette sanction.

En revanche, le défaut d'indication de la durée annuelle minimale de travail ou de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées, entraîne une simple présomption de travail à temps plein susceptible de preuve contraire (Soc. 20/02/2013 n° 11-24.531). Par ailleurs, le dépassement de la durée maximale conventionnelle (1470 heures) ne donne droit qu'au paiement des heures concernées et éventuellement à l'octroi de dommages et intérêts (Soc. 02/03/2016 n° 14-23.009).