



LE LIVRET INTERMITTENT

SOMMAIRE

1. La définition du travail intermittent	p. 3
2. Le contrat de travail Intermittent	P.3
3. Le temps de travail	p. 4-7
3.1 La garantie annuelle de travail	
3.2 Le calendrier annuel des périodes travaillées	
3.3 Le temps de travail	
3.4 Les horaires de travail	
3.5 Les compléments d'heures et heures complémentaires	
3.6 Reclassements, temps de trajet et frais de transport	
3.7 Détachement temporaire	
4. La rémunération	p. 8
4.1 Le salaire	
4.2 La prime d'intermittence	
4.3 Le 13ème mois	
4.4 La prime de détachement	
4.5 La prime d'habillage	
5. Les avantages	p. 9-10
5.1 Ancienneté	
5.2 Les jours fériés	
5.3 Les congés payés	
5.4 La prise en charge des frais de déplacement	
5.5 La journée de solidarité	
5.6 Temps de trajet et frais	
5.7 La mutuelle/prévoyance	
5.8 Le comité social et économique d'établissement (CSE)	
5.9 Les accès aux promotions de carrières et formations	
6. Questions – Réponses	p. 11-12
7. Calendrier Intermittent	p. 13
8. Demande de reclassement	p. 14

DÉFINITION DU TRAVAIL INTERMITTENT

En tant que salarié intermittent, ce livret vous est destiné et vous donnera toutes les informations essentielles.

L'avenant n°6 du 01/12/89 de la Convention Collective de la restauration collective définit les particularités du contrat intermittent dans le secteur scolaire. Il s'applique aux salariés des entreprises de restauration collective.

1) DÉFINITION DU TRAVAIL INTERMITTENT

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Compte tenu de la particularité des emplois du secteur scolaire résultant de l'incidence des périodes de congés scolaires réglementaires, impliquant une alternance de périodes travaillées de périodes et non travaillées, une partie des emplois entre dans le cadre de l'ordonnance du 11 aout 1986 modifiée par la loi du 19 juin 1987 relative au contrat de travail intermittent.

La notion d'intermittence des emplois s'apprécie emploi par emploi dans les unités entrant dans le champ d'application de la convention collective. Compte tenu que certaines unités, exerçant leur activité essentiellement en période scolaire, peuvent avoir en dehors de cette période une activité complémentaire, le volume d'emplois intermittents s'appréciera sur ces unités en fonction de la seule activité scolaire. Les emplois relevant de la partie d'activité se déroulant sur l'ensemble de l'année ne peuvent faire l'objet de contrats de travail intermittent.

2) CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le Contrat de travail des salariés intermittents est à durée indéterminée et doit être écrit. Un exemplaire de ce contrat doit être remis au salarié.

Principales clauses prévues dans le contrat, pour les salariés intermittents à temps plein :

- **La qualification,**
- **Le salaire brut mensuel et les autres éléments constituant la rémunération,**
- **La durée minimale annuelle de travail effectif du salarié,**

En complément, un calendrier prévisionnel des périodes de travail est remis annuellement au salarié.

LE TEMPS DE TRAVAIL (1/4)

3.1 GARANTIES ANNUELLE DE TRAVAIL

Les salariés en contrat intermittent doivent effectuer un minimum de 800 heures de travail par an, à compter de la rentrée scolaire.

Si l'unité de travail est ouverte plus de 800 heures sur l'année, cette garantie minimale passe à 900 heures.

Toutefois, des contrats intermittents avec une garantie annuelle de 400 heures d'heures sont possibles si le salarié justifie d'un autre emploi dans la même localité et pour le compte de la collectivité ou de l'établissement d'enseignement client de l'entreprise de restauration collective, assurant ainsi sa couverture sociale.

Les heures comptabilisées dans la garantie annuelle doivent être réalisées pendant les périodes de travail appelées périodes A et B.

Les congés payés, pris obligatoirement pendant les périodes où le salarié ne travaille pas (comme les vacances scolaires), sont comptés dans ce total annuel garanti.

La garantie annuelle est définie en fonction des jours d'ouverture de site d'affectation.

3.2 LE CALENDRIER ANNUEL DES PÉRIODES TRAVAILLÉES

C'est un document reprenant les périodes au cours desquelles le salarié est amené à travailler dans l'unité de travail dans laquelle il est affecté. Ces périodes sont déterminées par le calendrier académique des congés scolaires et par les dates d'ouverture de l'établissement concerné (cf calendrier intermittent p.10).

Ce document est remis au salarié par son responsable de site lors de son embauche, puis chaque année avant la rentrée scolaire.

Le rythme de l'activité pour l'année scolaire se décompose en 3 périodes :

Période A	Correspondant aux périodes travaillées (période d'ouverture de l'établissement scolaire)
PERIODE B	Correspondant aux congés scolaires (hormis les congés scolaires d'été), au cours de laquelle, l'activité peut être partiellement maintenue et constituant une période toute ou partie travaillée ou non travaillée
PERIODE C	Correspondant au congés scolaires d'été et constituant une période non travaillée.

LE TEMPS DE TRAVAIL (2/4)

3.3 LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail correspondant à un temps plein est de 34 heures 30 minutes (34,5 centièmes) par semaine, pour les salariés intermittents.

3.4 LES HORAIRES DE TRAVAIL

Un salarié titulaire d'un contrat intermittent, qu'il soit à **temps complet** ou à **temps partiel**, ne peut effectuer, au cours d'une même journée, dans chacune des unités de travail où il est affecté, un horaire inférieur à 3 heures consécutives comprenant le temps de transport entre 2 unités.

Le salarié ne peut être affecté que sur une seule unité complémentaire pour une même journée. Dans ce cas, le temps de transport sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

L'unité de travail est définie comme un lieu de travail topographiquement distinct et dans lequel une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'un même employeur.

3.5 LES COMPLÉMENTS D'HEURES ET HEURES COMPLÉMENTAIRES

Lorsque le recours aux heures complémentaires est prévisible, l'employeur informe le salarié au moins 7 jours à l'avance et ce dernier fait connaître sa réponse dans les 48 heures.

Les heures complémentaires = heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Le salarié peut effectuer des compléments d'heures dans la limite de 25% de son horaire de travail.

Majoration des heures :

- En dessous du dixième, les heures sont payées au taux normal
- au-delà du dixième de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 30%.

Un avenant complément d'heure sera remis au salarié pour signature.

EXEMPLE :

Un salarié a un contrat de travail à temps partiel de 20 heures hebdomadaires. Durant une semaine, il effectue 25 heures de travail.

☞ Il réalise **5 heures complémentaires**.

Majoration de ces heures complémentaires :

Jusqu'au dixième de la durée minimale de travail prévue au contrat soit :

De la 20e à la 22e heure :

2 heures dans la limite de 10% de la durée contractuelle (soit 10% de 20h = 2h).

➤ **Ces 2 heures sont payées au taux normal.**

Au-delà du dixième de la durée minimale de travail prévue au contrat et dans la limite des 25% autorisés soit :

De la 23e à la 25e heure :

3 heures au-delà des 10%, mais dans la limite des 25% autorisés (25% de 20h = 5h).

➤ **Ces 3 heures sont majorées de 30%.**

Soit :

- **2 heures à taux normal (20e à 22e heure)**
- **3 heures à taux majoré +30% (23e à 25e heure)**

LE TEMPS DE TRAVAIL (3/4)

3.6 RECLASSEMENTS, TEMPS DE TRAJET ET FRAIS DE TRANSPORT

DÉFINITION :

Un reclassement	Le reclassement est une réaffectation du salarié sur une autre unité de travail, lorsque le site d'origine est fermé.
------------------------	---

PAR AILLEURS ON DISTINGUE :

Situations	Règles
Le reclassement à la demande de l'employeur	<p>Le salarié peut être affecté à une autre unité pour atteindre sa garantie annuelle (400, 800 ou 900 heures). Si ce reclassement a pour objectif d'effectuer un complément horaire nécessaire pour atteindre la garantie annuelle, le salarié ne peut refuser cette affectation.</p>
Le reclassement à la demande du salarié	<p>Pendant les vacances scolaires, le contrat est suspendu.</p> <ul style="list-style-type: none">Le salarié peut demander par écrit à travailler pendant ces périodes (formulaire p.11).La demande doit être faite en début d'année scolaire.Le formulaire est envoyé avec le bulletin de paie au début de l'année. <p>Toute affectation doit faire l'objet d'un avenant au contrat.</p>
Prime	<p>14 € bruts par jour, versée dès le 1er jour de reclassement</p>
Délais de prévenance	<p>En dehors des périodes travaillées : les salariés qui font la demande d'un reclassement, un avenant au contrat de travail pourra être proposé, moyennant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles.</p> <p>Pendant les périodes travaillées : pas de délai de prévenance sauf si cela modifie les horaires contractuels, dans ce cas un délai de prévenance de 7 jours est nécessaire.</p>

LE TEMPS DE TRAVAIL (4/4)

3.7 DÉTACHEMENT TEMPORAIRE

DÉFINITION :

Un détachement	Le détachement a lieu quand le site d'origine est ouvert. Pendant cette période, le salarié est temporairement affecté à un autre site, mais : <ul style="list-style-type: none">▪ Il reste rattaché à son site habituel▪ À la fin du détachement, il retourne sur son site d'origine.
-----------------------	---

La décision de détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

RÈGLES DU DÉTACHEMENT TEMPORAIRE

Critère	Règles
Durée maximale d'une période	6 jours ouvrables
Prolongation	Possible uniquement avec l'accord du salarié
Nombre max. de détachements	- 3 par mois - 7 par trimestre - 30 jours ouvrables par trimestre
Frais de transport	Remboursés sur une base convenue à l'avance
Prime de détachement	14 € bruts par jour, versée dès le 1er jour de détachement
Délai de prévenance	Pas de délai de prévenance sauf si cela modifie les horaires lorsqu'ils sont contractualisés, dans ce cas un délai de prévenance de 7 jours est nécessaire.

LA RÉMUNÉRATION

4.1 LE SALAIRE

- Le salaire est mensuelle,
- Payé chaque mois, en fonction du temps de travail effectué dans le mois considéré ou période de paie.
- La garantie minimale d'heures annuelles est mentionnée dans le calendrier annuel

4.2 LA PRIME D'INTERMITTENCE

Les salariés en contrat de travail intermittent, bénéficie d'une prime spécifique dénommée « Prime d'intermittence ». Cette prime a pour effet notamment de palier l'incidence du contrat de travail intermittent sur le calcul des primes à caractère non mensuel quelles que soient leurs modalités de versement (13^{ème} mois)

La prime d'intermittence est égale à 4,5% du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour chaque année scolaire sous certaines conditions :

- **Avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise**
- **Être inscrits à l'effectif le jour du versement**

Elle est versée aux salariés embauchés avant le 31 mars de l'année N et présents dans les effectifs jusqu'au jour de versement de la paie de septembre.

Un acompte est versé sur le bulletin de salaire du mois de juin à hauteur de 40% du montant de la prime d'intermittence. Pour les salariés qui ne seraient plus présents dans les effectifs au 30 septembre et qui auraient perçu cet acompte, il est déduit du montant de leur solde de tout compte.

Le solde de cette prime est versé sur le bulletin de salaire du mois de septembre.

4.3 LE 13ÈME MOIS

Les salariés intermittents ont droit au 13^e mois à compter du 7ème mois d'ancienneté.

Le 13ème mois est versé en deux fractions :

- Bulletin de juin : paiement des provisions constituées pendant le 1er semestre civil (versé début juillet). Un acompte de ce 13ème mois est payé sur le bulletin de mai.
- Bulletin de décembre : paiement des provisions constituées pendant le 2ème semestre civil (versé début janvier). Un acompte de ce 13ème mois est payé sur le bulletin de novembre.

4.4 LA PRIME DE DÉTACHEMENT

Lorsqu'ils sont détachés sur un site différent de leur lieu d'affectation habituel, les salariés en contrat intermittent bénéficient d'une prime de détachement (de 14€ bruts en 2025) et ce, même lorsque le site d'affectation habituel est fermé.

4.5 LA PRIME D'HABILLAGE

Les salariés intermittents bénéficient de la prime journalière d'habillage dont le montant correspondant à 1/20ème de 3 minimum garanti.

Cette prime est doublée pour les salariés qui travaillent en coupure.

AVANTAGES ET DROITS (1/2)

5.1 ANCIENNETÉ

Pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité notamment en ce qui concerne la prime d'ancienneté, les absences autorisées pour circonstances de familles, le maintien du salaire en cas de maladie, la maternité ou l'accident de travail, la formation professionnelle et syndicale...

5.2 LES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrable intervenant au cours d'une période de suspension non travaillée du contrat de travail au titre des congés scolaires, sont payés sur la base de l'horaire habituel et assimilés à un temps de travail effectif

5.3 LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés légaux et conventionnels acquis par le salarié (congé payé, congé d'ancienneté, congé hiver) sont obligatoirement pris pendant les vacances scolaires.

Les périodes de suspension non travaillées au titre des congés scolaires, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés.

Les salariés intermittents bénéficient de 25 jours ouvrés de congés par an, quel que soit le nombre de jours travaillés par semaine.

5.4 LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité la durée de travail effectif pour atteindre sa garantie annuelle, l'employeur peut dans le respect de la zone géographique, faire effectuer le complément horaire sur une autre unité de travail.

Le salarié ne peut être affecté que sur une seule unité complémentaire pour une même journée ; **dans ce cas, le temps de transport est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.**

Les frais de transport supplémentaires qui en résulteront seront entièrement à la charge de l'employeur.

5.5 LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

L'accord collectif de substitution relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, signé en accord 2025, prévoit que :

La journée de solidarité ne donne lieu à aucun travail supplémentaire pour les salariés en contrats de travail intermittents et aucun jour de congés ne sera pris au titre de cette journée.

AVANTAGES ET DROITS (2/2)

5.6 TEMPS DE TRAJET ET FRAIS DE TRANSPORT

Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité, la durée de travail effectif ou assimilé, pendant la période définie au contrat, l'employeur peut dans le respect de la zone géographique telle que précisé à l'article 7 de la CCN, faire effectuer le complément horaire pour atteindre la garantie annuelle sur une autre unité ; dans ce cas le salarié ne peut refuser cette affectation.

Le salarié ne peut être affecté que sur une seule unité complémentaire par jour. Le temps de trajet est alors considéré comme du temps de travail, payé comme tel, et doit être suivi administrativement par l'entreprise.

Les frais de transport supplémentaires sont entièrement pris en charge par l'employeur.

En revanche, si le salarié accepte volontairement un reclassement pendant les périodes de suspension de son contrat, le temps de trajet ne sera pas rémunéré et les frais de transport resteront à sa charge.

5.7 LA MUTUELLE – LA PRÉVOYANCE

Après une **carence de 7 jours**, les nouveaux embauchés sont pris en charge par WTW (witiwi) pour les **remboursements de frais médicaux** (mutuelle) et **au delà de 6 mois d'ancienneté, pour les compléments de salaire** en cas d'absence maladie ou accident du travail (prévoyance). Une brochure détaillant les garanties est remise par le responsable hiérarchique.

5.8 LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT (CSE)

Les salariés intermittents bénéficient des offres proposées par chaque CSE. Celles-ci peuvent être différentes d'un établissement social à un autre.

5.9 LES ACCÈS AUX PROMOTIONS DE CARRIÈRES ET FORMATIONS

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps compét et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

QUESTIONS/RÉPONSES (1/2)

1. Question : « Je n'ai pas atteint ma garantie annuelle, mon employeur veut me faire effectuer le complément d'heures sur une autre unité. Est ce que je peux refuser ? »

Réponse : « Non, si mon employeur respecte ma zone de mobilité et mes horaires contractuels.

Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé. »

2. Question : « Ma collègue peut-elle avoir dans son contrat une garantie annuelle différente de la mienne ? »

Réponse : « Sur un même établissement scolaire, la garantie doit être homogène entre tous les salariés. »

3. Question : « Je travaille 5 jours par semaine sous contrat intermittent. A combien de jours de congés ai-je droit ? »

Réponse : « J'ai droit à 25 jours ouvrés de congés payés. Je bénéficie de mes 5 semaines de congés annuels. »

4. Question : « Pendant les vacances scolaires, est ce que je peux m'inscrire au chômage ? »

Réponse : « NON, mon contrat est suspendu mais pas interrompu. En revanche, je peux travailler en intérim ou chez un autre employeur. Cependant, je suis dans l'obligation de prendre réellement mes cinq semaines de congés payés par an. »

5. Question : « Je suis en arrêt maladie du 25 juin jusqu'au 25 juillet. Mon site ferme le 3 juillet pour les vacances. Suis-je couverte pendant toute la durée de mon arrêt ? »

Réponse : « Je recevrai les indemnités de la sécurité sociale pendant toute la durée de mon arrêt mais je ne percevrai un complément de salaire de la part de la Prévoyance que jusqu' au 3 juillet, date de fin de période qui aurait du être travaillée (voir calendrier intermittent) ».

6. Question : « Est-ce je peux travailler pendant les congés payés? »

Réponse : « Non, vous ne pouvez pas travailler pendant vos congés payés ».

QUESTIONS/RÉPONSES (2/2)

7. Question : « Je travaille 25h /semaine pour un salaire brut de 970 €. J'ai travaillé le même nombre de jours en février (15 jours) et en mars et je n'ai pas le même salaire. Pourquoi ? »

Réponse : « Parce qu'il n'y a pas le même nombre de jours travaillés entre le mois de février (20 J) et mars (22J) ».

Détail du calcul:

Horaire contractuel = 108h33

Nombre d'heures théoriques du mois de février : 20 jours x 5h =100h

Nombre d'heures théoriques du mois de mars : 22 jours x 5h = 110h

Taux horaire des heures à déduire sur février

• salaire de base + primes fixes . . . = 970 € = 9.70 €
 Nbre d'heures théoriques de travail sur février 100h

Taux horaire des heures à déduire sur mars =

• salaire de base + primes fixes . . . = 970 € = 8.81 €
 Nbre d'heures théoriques de travail sur mars 110h

Sur février : Heures à déduire (absence 5 jours) = 5j x 5h x 9.70 = 242.50€ (en moins)

Salaire brut février = 970€ - 242.50 = 727.50€

Sur mars : Heures à déduire (absence 7 jours) = 7j x 5h x 8.81 = 308.35 € (en moins)

Salaire brut mars = 970€ - 308.35€ = 661.65€

Pour toute question complémentaire, votre responsable reste à votre disposition.

CALENDRIER INTERMITTENT

Les périodes d'activité de seront déterminées par le calendrier ci-dessous en annexe du contrat de travail.

ELIOR	Madame/Monsieur Prénom NOM Adresse	
La Défense, le vendredi 4 avril 2025		
Secteur :		
CDPF :		
Matricule :		
DAP :		
<u>Annexe au contrat de travail</u>		
<u>Calendrier annuel intermittent : période du 01.09.2024 au 31.08.2025</u>		
<p>Madame/Monsieur,</p> <p>Vous disposez d'un contrat de travail intermittent à durée indéterminée en application de l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire. Le fonctionnement de votre unité de travail est ainsi lié au rythme d'activité des établissements du secteur scolaire, en comprenant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</p> <p>Vous trouverez ci-dessous votre calendrier d'intermittence valant annexe à votre contrat de travail. Celui-ci vous est transmis en fonction des périodes d'activités scolaires de votre établissement.</p> <p>Compte tenu du calendrier scolaire applicable à l'établissement sur lequel vous êtes employé(e), vos périodes d'activité sont définies comme suit pour la période du 01.09.2024 au 31.08.2025 :</p>		
Période A (correspondant à l'activité scolaire)		
Du		AU
		AU
<p>A noter pour l'année 2024-2025, le vendredi 30 mai 2025 et le samedi 31 mai 2025 seront vaqués et chômés par les élèves dans le calendrier scolaire. Cette journée sera pointée en CINT si vous n'êtes pas reclassé(e) ou en congés (ancienneté, payés).</p>		
Période B (correspondant aux vacances scolaires hors congés d'été)		
Du		AU
		AU
		AU
		AU
<p>Période C (correspondant aux grandes vacances scolaires)</p> <p>Début 2024, un document vous sera remis avec votre bulletin de paie dans le but de recueillir vos souhaits concernant les périodes de vacances scolaires sur lesquelles vous voudriez travailler sur l'année 2024-2025. Ce document sera à renvoyer complété par vos soins selon la procédure définie dans le courrier.</p> <p>Selon les termes de votre contrat de travail, vous bénéficiez d'une garantie minimale annuelle de GARANTIE heures de travail effectif, ou assimilé.</p> <p>Les dates des périodes indiquées ci-dessus pourront être modifiées pendant l'année scolaire si l'autorité administrative compétente modifie le calendrier scolaire initialement prévu. Cela ne modifiera pas votre garantie annuelle.</p> <p>Nous vous remercions de signer les 2 exemplaires de ce calendrier (un est à conserver par vos soins, l'autre est remis à votre responsable).</p> <p>Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, nos salutations distinguées.</p>		
Prénom NOM		Le Responsable d'Unité
www.elior.fr <small>ELIRES Siège Social - Tour Eglise, 11 allée de l'Archet - 92082 PARIS LA DÉFENSE CEDEX</small>		

DEMANDE DE RECLASSEMENT

Si vous souhaitez prendre l'initiative de travailler pendant les petites vacances scolaires (B) ou pendant les grandes vacances scolaires (C) merci de compléter cette demande et la remettre à votre responsable.

Demande de reclassement

Merci de compléter cette demande et la retourner auprès de la personne indiquée avant le 17/05/2024, par retour de mail.

Nom							
Prénom							
Matricule							
Emploi							
N° de téléphone portable							
Ville de votre domicile							

Cochez vos N° de semaines disponibles

	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35
Vacances été 2024								

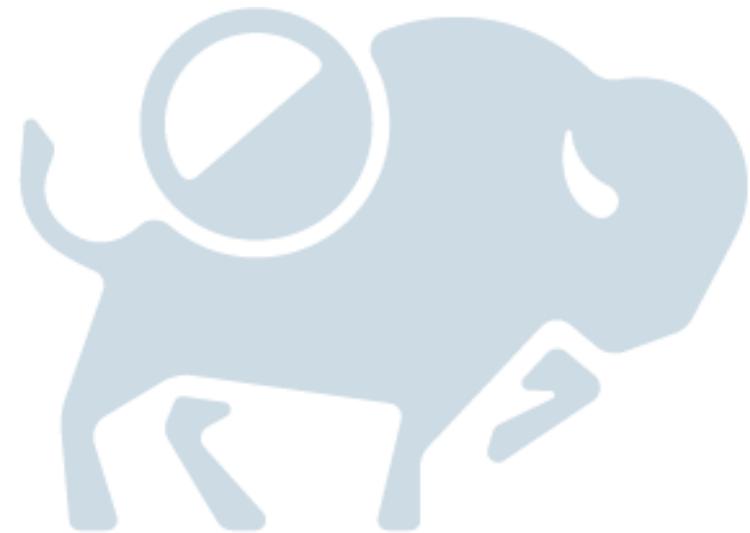
	S43	S44
Vacances de la toussaint 2024		

	S52	S53
Vacances de Noël 2024		

	1 ère semaine	2 ème semaine
Vacances de février 2025		

Etes-vous d'accord pour travailler le weekend ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
---	------------------------------	------------------------------

Date de réception de vos demandes pour le 17 mai 2024 dernier délai. L'intégralité de vos demandes sera centralisée, puis traitée afin de répondre dans les plus brefs délais à vos souhaits.



ELIOR

Elior
Direction des ressources
humaines enseignement
11, allée de l'Arche
92032 Paris La Défense cedex

elior.fr

V 4.04.2025