

INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport



GUIDE SUR LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT (CDII)

GUIDE SUR LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT (CDII)

IN-FORMS – Improving employability in sport through investigating, promoting and supporting innovative forms of employment in Europe

*Identifiant projet : 101134383 (ERASMUS-SPORT-2023-SCP)
www.informs-sport.eu*

Publié en 2026
par l'Observatoire Européen du Sport et de l'Emploi (EOSE)
82A, rue d'Ypres – 69004 Lyon – France
www.eose.org
eosesec@eose.org

Auteur principal : Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Graphic design:
Salomé Milet – www.studio-helioscope.com
&
Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs - www.profession-sport-loisirs.fr

Copyright © IN-FORMS, La Rochelle 2026



The reuse of this document is authorised under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) license.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

SOMMAIRE

»	INTRODUCTION	4
»	LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT	5
»	PARTIE 1 : GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS	6
»	MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN CDI	7
	Étape 1 : Identifier les besoins organisationnel	7
	Étape 2 : Définir les rôles et les postes	7
	Étape 3 : S'assurer de la conformité juridique et réglementaire	8
	Étape 4 : Organiser le temps de travail et la charge de travail annuelle	9
	Étape 5 : Définir la rémunération et les conditions d'emplo	10
	Étape 6 : Recruter et embaucher le salarié	11
	Étape 7 : Assurer le suivi et ajuster la relation de travail au besoin	12
		13
»	CAS PRATIQUES DANS LE SECTEUR DU SPORT	14
»	PARTIE 2 : INFORMATION POUR LES PROFESSIONNELS	15

INTRODUCTION

Ce guide présente le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), une forme flexible d'emploi qui combine une stabilité contractuelle de long terme avec la capacité de répondre à des besoins ponctuels ou fluctuants en personnel au sein des organisations sportives.

Il a été développé dans le cadre de la première initiative européenne consacrée aux nouvelles formes d'emploi dans le secteur du sport et à leur potentiel pour répondre aux défis rencontrés par les employeurs.

Cette initiative est développée dans le cadre du projet [INFORMS](#), financé par le programme Erasmus+ Sport et déployé entre janvier 2024 et décembre 2026.

Le guide a été conçu comme un outil **pratique** et **accessible**, proposant une approche **étape par étape** afin d'aider les lecteurs à comprendre comment cette forme innovante d'emploi fonctionne concrètement et comment elle peut être mise en œuvre dans des contextes sportifs réels. Il met l'accent sur la prise de décision opérationnelle, les considérations juridiques et réglementaires, ainsi que sur la mise en œuvre au quotidien, plutôt que sur des concepts abstraits ou purement théoriques.

Ce guide fait partie d'une série de trois guides distincts, chacun portant sur une forme innovante d'emploi pertinente pour le secteur du sport :

- > l'emploi partagé
- > le contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDII)
- > le travail de plateforme

À destination des employeurs et des travailleurs du secteur sportif en Europe, ces guides visent à fournir une introduction claire et accessible à chacun de ces modèles d'emploi. En combinant explications, points de vigilance et scénarios illustrés, ils cherchent à soutenir une prise de décision éclairée et à encourager une réflexion plus large sur la manière dont ces formes d'emploi peuvent être mises en œuvre de manière responsable et efficace dans différents contextes du secteur sportif.

Si vous souhaitez approfondir ces formes d'emploi, notamment les concepts théoriques sous-jacents et des analyses complémentaires, nous vous invitons à consulter le [rapport de recherche européen consacré aux défis de l'emploi et aux formes innovantes d'emploi dans le sport](#).

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est un contrat de travail longue durée qui alterne des périodes durant lesquelles le salarié travaille pour son employeur et des périodes d'inactivité. Il est conçu pour des emplois permanents soumis à des variations d'activité au cours de l'année (comme dans le sport, le tourisme ou le spectacle vivant).

Le contrat de travail est défini à travers des conventions collectives ou, lorsque celles-ci n'existent pas, à travers d'autres dispositifs juridiques ou organisationnels nationaux. Il permet au salarié de rester lié contractuellement à son employeur pendant les périodes d'inactivité et peut s'appliquer aussi bien à des postes à temps plein qu'à temps partiel.

Les salariés bénéficiant de ce type de contrat disposent des mêmes droits et protections que les autres salariés en contrat permanent. Leur rémunération annuelle est calculée sur la base du nombre total d'heures travaillées sur l'année, puis répartie en douze mensualités égales, garantissant ainsi un revenu mensuel stable et régulier. Le salarié peut donc percevoir un salaire même durant les périodes d'intermittence.

Dans le cadre d'une enquête menée en 2024 par le projet INFORMS auprès de 2 264 organisations sportives, nous avons constaté que le CDII était fortement recommandé par les employeurs qui y ont recours :

- > 22,9 % des employeurs sportifs européens ont déjà utilisé le CDII ;
 - > parmi eux, 83,9 % le recommanderaient à d'autres employeurs du secteur.

Le CDII est principalement utilisé pour les fonctions suivantes :

- > entraîneurs sportifs : 59,5 %
- > personnel administratif et de bureau : 18,2 %
- > encadrement intermédiaire (par exemple : maîtres-nageurs, agents d'accueil, stewards) : 17,1 %
- > éducateurs et animateurs d'activités de plein air : 17,1 %

“Le contrat à durée indéterminée intermittent est en place depuis plusieurs années et la majorité de nos entraîneurs en bénéficient. Le club ne fonctionne pas en juillet et en août, donc l'activité se déroule chaque année de septembre à juin. Nous avons adopté le CDII car il offre une grande flexibilité dans l'organisation des horaires. Les entraîneurs travaillent seulement quelques heures par semaine, ont souvent d'autres employeurs, et ce dispositif permet au club de proposer des contrats de long terme adaptés à leurs volumes horaires spécifiques. Nous n'avons réellement pas d'autre choix que de le proposer, car le club ne dispose pas des ressources financières suffisantes pour des contrats permanents classiques.”

Président d'un club multisports français utilisant le CDII

PARTIE 1 : GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Les recherches menées ont mis en évidence plusieurs avantages de l'emploi partagé, ainsi que certains points de vigilance importants à prendre en compte.

Avantages et points de vigilance pour les employeurs

AVANTAGES

Fidélisation à long terme de personnel qualifié

Le CDI permet aux employeurs de conserver des professionnels qualifiés sur la durée, même lorsque l'activité varie selon les périodes de l'année, limitant ainsi la perte de compétences entre les saisons.

Réduction de la charge financière liée aux coûts salariaux annuels

L'employeur rémunère uniquement le nombre total d'heures travaillées sur l'année. Cette rémunération annuelle est ensuite répartie de façon linéaire sur douze mois, permettant des paiements mensuels stables

Une plus grande stabilité des équipes tout au long de l'année

En proposant des contrats permanents, les organisations bénéficient d'une main-d'œuvre plus stable et plus engagée, plutôt que de dépendre d'une succession de contrats courts ou occasionnels.

Réduction des coûts de recrutement et d'intégration

Le recours moins fréquent à des contrats de courte durée limite les besoins récurrents en recrutement, formation et intégration de nouveaux salariés.

POINTS DE VIGILANCE

Gestion rigoureuse des plannings de travail

Les employeurs doivent planifier avec précision le volume annuel d'heures afin de répondre aux besoins opérationnels, en évitant à la fois les risques de sous-effectif pendant les périodes de forte activité et le sureffectif pendant les périodes plus calmes. Les employeurs restent également tenus de rémunérer leurs salariés pendant les périodes d'inactivité, y compris durant les mois sans activité effective.

Respect du droit du travail et des conventions collectives

Les organisations doivent s'assurer que les CDI respectent l'ensemble des obligations légales concernant le temps de travail, les périodes de repos et la protection sociale. Dans le cas contraire, le contrat pourrait être requalifié par les autorités compétentes, avec des conséquences potentielles pour l'employeur.

Complexité administrative

Le suivi des périodes d'activité intermittente, le calcul des rémunérations et le respect des obligations légales peuvent alourdir la charge administrative par rapport à des contrats de travail classiques.

Une solution peu adaptée aux besoins urgents ou très ponctuels

Le CDI n'est pas adapté lorsqu'un salarié doit être mobilisé immédiatement pour une mission très courte, car il ne peut pas être utilisé comme un contrat temporaire ou occasionnel classique.



MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN CDII

La section suivante présente les différentes étapes que les employeurs du secteur sportif peuvent suivre afin de mettre en place un CDII au sein de leur organisation. Afin de rendre cette démarche plus concrète, nous utiliserons un scénario fictif dans lequel un club de basket-ball souhaite recruter un entraîneur en CDII.

MISE EN ŒUVRE ÉTAPE PAR ÉTAPE D'UN CDII

Étape 1 : Identifier les besoins organisationnel

Étape 2 : Définir les rôles et les postes

Étape 3 : S'assurer de la conformité juridique et réglementaire

Étape 4 : Organiser le temps de travail et la charge de travail annuelle

Étape 5 : Définir la rémunération et les conditions d'emploi

Étape 6 : Recruter et embaucher le salarié

Étape 7 : Assurer le suivi et ajuster la relation de travail au besoin

Scénario

Lukas est président d'un club de basket-ball et souhaite recruter un entraîneur en CDII afin d'assurer les séances d'entraînement pendant les périodes de forte activité tout en conservant une certaine flexibilité durant les périodes plus calmes.

> Étape 1 : Identifier les besoins organisationnel

Première étape : analyser l'activité annuelle de votre organisation. Il est nécessaire d'identifier les périodes de forte activité ainsi que les périodes plus calmes. L'objectif est de déterminer à quels moments le personnel est le plus nécessaire et quels postes sont adaptés à un CDII au sein de votre organisation

Scénario : Le club de Lukas organise des stages et participe à des compétitions tout au long de la saison sportive. Les stages se déroulent de septembre à novembre, avec une période plus calme en décembre, puis reprennent de janvier à juin. Le club ferme pendant les vacances d'été en juillet et août.

Le club identifie deux fonctions principales :

- > le travail administratif et de secrétariat (gestion des relations avec les joueurs, les fédérations et du fonctionnement quotidien du club) ;
- > l'encadrement sportif (organisation des entraînements et accompagnement lors des compétitions et tournois).

Le poste d'entraîneur est considéré comme essentiel pendant la saison sportive, en particulier durant les vacances scolaires, mais l'activité est nettement réduite en décembre, juillet et août.

> Étape 2 : Définir les rôles et les postes

Une fois les périodes de forte et de faible activité identifiées, l'étape suivante consiste à définir clairement les postes nécessaires au sein de l'organisation. Cela implique d'identifier les principales missions, les responsabilités ainsi que le niveau de continuité attendu pour chaque fonction.

L'objectif est de déterminer quels postes nécessitent une présence stable tout au long de l'année et lesquels peuvent intégrer des périodes d'inactivité, les rendant ainsi compatibles avec un CDI.

Scénario : : À partir de l'analyse des activités du club, Lukas identifie deux fonctions distinctes au sein de son club de basket-ball :

> **Le poste administratif et de secrétariat** : cette fonction comprend la gestion de la communication avec les joueurs et les fédérations, le suivi des inscriptions ainsi que la gestion administrative quotidienne du club. Ces missions sont nécessaires tout au long de l'année, y compris pendant les périodes creuses. Comme la charge de travail reste relativement stable, ce poste n'est pas adapté à un CDI et sera proposé sous la forme d'un contrat permanent classique.

> **Le poste d'entraîneur** : cette fonction consiste à assurer les séances d'entraînement et l'encadrement des équipes lors des compétitions et tournois. Les besoins en encadrement sportif sont étroitement liés à la saison sportive et au calendrier scolaire, avec des périodes sans activité clairement identifiées (décembre, juillet et août). En raison de cette saisonnalité, ce poste est considéré comme adapté à un CDI.

Le poste administratif sera donc proposé sous un contrat permanent classique, tandis que le poste d'entraîneur sera proposé sous la forme d'un CDI.

À noter : Les périodes annuelles d'intermittence doivent être suffisamment significatives pour justifier le recours à ce type de dispositif, en tenant compte du cadre réglementaire national applicable, notamment en matière de congés payés minimums.

En France : minimum 16 semaines sans activité pour le salarié, avec dérogation sous conditions de 10 semaines sans activité.

Le réseau Profession Sport et Loisirs est un interlocuteur pouvant vous renseigner sur ces différents éléments : www.profession-sport-loisirs.fr/presentation-reseau/

> Étape 3 : S'assurer de la conformité juridique et réglementaire

Une fois les périodes de forte activité et les besoins organisationnels identifiés, ainsi que les postes clairement définis, l'employeur doit vérifier si le CDI est une option juridiquement adaptée.

Cette étape est essentielle, car la possibilité de recourir à un CDI dépend du droit du travail national, des conventions collectives applicables et des réglementations spécifiques au secteur concerné.

Les employeurs doivent s'assurer que le recours au CDI est explicitement autorisé dans leur cadre juridique et que toutes les conditions requises sont respectées. Cela inclut notamment la vérification : des critères d'éligibilité, des périodes minimales d'inactivité, des règles relatives à l'annualisation du temps de travail, des modalités de rémunération, des droits aux congés payés, ainsi que des obligations en matière de protection sociale.

Scénario : Après avoir identifié le poste d'entraîneur comme étant compatible avec un CDI, Lukas vérifie si ce type de contrat est autorisé dans le secteur du sport au regard du droit du travail national et de la convention collective applicable.

Il examine les exigences juridiques relatives aux périodes d'activité et d'intermittence, aux temps de repos minimums, aux droits aux congés payés ainsi qu'aux règles d'annualisation du temps de travail.

Afin d'obtenir des conseils, Lukas contacte une structure d'accompagnement spécialisée. Avec leur soutien, il confirme qu'un CDI peut être utilisé pour les postes d'entraîneur à condition que les périodes d'inactivité soient clairement définies et que le salarié bénéficie du même niveau de protection sociale que les autres salariés permanents.

Lukas peut désormais avancer sereinement dans la mise en place d'un CDI pour le poste d'entraîneur.

À noter : L'étape 3 est particulièrement importante, car le CDI peut ne pas être autorisé dans votre pays ou exister sous une autre forme juridique.

> En France, le CDI est envisageable selon condition, précisée par la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)

Assurez-vous de respecter le cadre juridique et réglementaire applicable dans votre pays avant de poursuivre les étapes suivantes.



Vérification
juridique

➤ Étape 4 : Organiser le temps de travail et la charge de travail annuelle

Il est désormais nécessaire de définir plus précisément l'organisation du temps de travail du salarié sur l'ensemble de l'année. Plus concrètement, les employeurs doivent déterminer le nombre total d'heures annuelles nécessaires pour le poste concerné par le CDI. Le contrat offre également une certaine flexibilité permettant de conserver le salarié disponible en cas d'événements imprévus, tels que des compétitions supplémentaires, une prolongation de saison ou des conditions météorologiques particulières. Toutefois, ces ajustements doivent rester exceptionnels, justifiés et encadrés par les règles légales et conventionnelles applicables.

Il est également important d'adopter une communication transparente avec le salarié à ce sujet.

Scénario: Lukas prépare un planning annuel de travail pour le poste d'entraîneur couvrant la période de septembre à juin. Le planning comprend les séances d'entraînement hebdomadaires ainsi que la participation aux compétitions et tournois pendant la saison sportive. Aucune activité régulière n'est prévue en décembre, juillet et août, qui sont identifiés comme des périodes d'intermittence.

À partir de ce planning, Lukas estime que l'entraîneur travaillera environ 15 heures par semaine pendant 40 semaines, soit un total de 600 heures annuel. Il prévoit également environ 100 heures supplémentaires liées aux tournois et compétitions, ce qui représente un total annuel de 700 heures de travail.

Lukas anticipe également la possibilité d'organiser un stage sportif pendant le mois de juillet, qui correspond normalement à une période d'intermittence. Il note donc l'importance de discuter de cette éventualité avec le futur entraîneur et, si celle-ci est confirmée, de l'intégrer explicitement au contrat de travail après avoir vérifié sa conformité avec la convention collective applicable et le droit du travail.

À noter : Dans notre exemple fictif, Lukas anticipe un dépassement de 100h à l'année, lié à un événement exceptionnel.

Certains pays, comme la France, autorise un dépassement de volume horaire. Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins informer le salarié à l'avance et les modifications devront rester exceptionnelles afin d'éviter tout risque juridique ou contractuel.



Planning annuel du temps de travail

> Étape 5 : Définir la rémunération et les conditions d'emploi

Une fois le poste et le volume annuel d'heures de travail définis, l'employeur doit déterminer la rémunération ainsi que les avantages associés. Il est important de rappeler que, malgré son caractère intermittent, le CDII reste un contrat permanent. Les employeurs ont donc les mêmes obligations que pour tout autre contrat à durée indéterminée et doivent garantir l'ensemble des protections sociales obligatoires ainsi que les droits aux congés payés.

Dans le cadre d'un CDII, la rémunération est toujours calculée sur la base du nombre total d'heures travaillées sur l'année, puis lissé de manière égale sur douze mois.

Scenario : Lukas doit définir la rémunération correspondant aux 700 heures annuelles identifiées pour le poste d'entraîneur. Afin de simplifier l'exemple, nous retenons un taux horaire brut de 15 €. Nous considérons que Lukas s'accorde sur une rémunération correspondant à un profil qualifié et expérimenté dans le secteur sportif de notre scénario fictif.

Lukas calcule que le poste d'entraîneur représente un coût annuel total de 10 500 € pour le club. Malgré les trois mois d'intermittence, le club répartit ce coût annuel sur douze mensualités identiques. Ainsi, l'entraîneur percevra 875 € par mois, y compris durant les mois pendant lesquels il ne travaille pas activement pour le club.

Enfin, puisque l'entraîneur est recruté en CDII, il bénéficie d'une protection sociale complète, incluant les cotisations sociales, les congés payés ainsi que les droits liés à l'ancienneté, au même titre que les autres salariés permanents du club.

À noter : Même pendant les périodes d'inactivité, l'employeur reste responsable du versement du salaire mensuel du salarié. Il est donc essentiel de s'assurer que la rémunération annuelle prévue soit compatible avec la capacité financière et la trésorerie du club, et cela tout au long de l'année.



Tableau de calcul et de suivi de la rémunération

> Étape 6 : Recruter et embaucher le salarié

Une fois le poste, l'organisation du temps de travail et les conditions d'emploi clairement définis, l'employeur peut lancer le processus de recrutement. Il est essentiel de communiquer de manière transparente sur la nature intermittente du contrat, notamment concernant :

- > les périodes d'activité et d'intermittence ;
- > la rémunération annuelle répartie sur douze mois ;
- > ainsi que toute autre information importante liée à l'organisation du poste.

Même si certains ajustements concernant le volume horaire annuel ou la rémunération peuvent être nécessaires selon le candidat retenu, il est essentiel que les employeurs s'assurent que les candidats comprennent pleinement les spécificités du CDI et puissent évaluer si ce type de contrat correspond à leurs attentes professionnelles et à leurs disponibilités.

Scenario: Lukas publie une offre d'emploi pour le poste d'entraîneur. La fiche de poste précise clairement qu'il s'agit d'un CDI et détaille la période de travail, prévue de septembre à juin, les périodes d'intermittence en décembre, juillet et août, le volume annuel d'heures ainsi que la rémunération mensuelle.

Avant de sélectionner les candidats pour les entretiens, Lukas vérifie qu'ils disposent des qualifications nécessaires pour exercer comme entraîneur de basket-ball.

Ana fait partie des candidats retenus. Lors de l'entretien, Lukas lui explique le fonctionnement du CDI, notamment les périodes d'activité et d'intermittence ainsi que la rémunération mensuelle prévue pour le poste. Il mentionne également la possibilité d'organiser un stage d'été, au cours duquel Ana pourrait être amenée à travailler deux semaines supplémentaires si celui-ci est confirmé. La décision sera prise au mois de mars, laissant ainsi suffisamment de temps à Ana pour organiser son planning, que le stage ait lieu ou non. Ana explique qu'elle comprend cette organisation et que cela ne pose pas de problème à condition d'être informée suffisamment à l'avance. Elle a également l'occasion de poser des questions concernant la protection sociale et les autres avantages liés au contrat, auxquelles Lukas répond afin de clarifier tous les points nécessaires.

À l'issue du processus de recrutement, Ana est embauchée comme nouvelle entraîneuse du club de basket-ball.



Offre d'emploi
prête à être publiée

> Étape 7 : Assurer le suivi et ajuster la relation de travail au besoin

Le CDI nécessite une communication continue entre l'employeur et le salarié. Des échanges clairs, transparents et réguliers permettent de s'assurer que l'organisation du travail reste adaptée aux besoins opérationnels, aux exigences légales ainsi qu'aux attentes du salarié.

Si les étapes précédentes ont été correctement mises en œuvre, cela devrait permettre de limiter les ajustements fréquents ou importants du dispositif, réduisant ainsi le risque de modifications informelles et garantissant le respect du cadre juridique applicable.

Il est recommandé, à la fin de chaque année ou saison sportive, d'évaluer le fonctionnement du dispositif avec le salarié et, si nécessaire, de modifier le contrat pour l'année suivante, même si le volume total d'heures reste inchangé. Cette démarche permet de maintenir le contrat en adéquation avec les besoins de l'organisation, les attentes du salarié ainsi que les évolutions survenues au cours de l'année.

Scenario: À la fin de la saison sportive, Lukas organise une réunion avec Ana afin de faire le bilan de la première année de son CDI. Ensemble, ils échangent sur la répartition des heures de travail, la pertinence des périodes d'intermittence ainsi que sur la charge de travail d'Ana pendant les périodes de forte activité.

Ils évaluent également si le planning annuel initial reste adapté aux besoins du club. Par exemple, si le nombre de compétitions a augmenté ou si le stage d'été est devenu une activité récurrente, Lukas envisage d'ajuster le volume annuel d'heures pour la saison suivante.

Toutes les modifications validées d'un commun accord sont formalisées à travers un avenant au contrat de travail d'Ana avant le début de la nouvelle saison. Cette démarche garantit la transparence, la sécurité juridique ainsi qu'une compréhension partagée des attentes pour l'année à venir.



Grille d'entretien
individuel annuel

Les exemples suivants illustrent différentes façons de mettre en œuvre le CDI I dans des contextes sportifs variés et pour diverses fonctions professionnelles. Bien que les modèles organisationnels puissent différer selon les cadres nationaux et les réalités locales, ces exemples mettent en lumière la flexibilité de l'emploi partagé ainsi que sa capacité à renforcer la professionnalisation et la durabilité des organisations sportives.

Cas pratique 1 — Un maître-nageur saisonnier dans un club de natation

Un club de natation dont l'activité se concentre principalement pendant l'année scolaire a recruté un maître-nageur en CDI I afin de s'adapter aux fluctuations de son activité. Le maître-nageur travaille de manière intensive de septembre à juin, période durant laquelle ont lieu les cours de natation et les compétitions, tandis que le club réduit fortement ses activités pendant l'été. La rémunération annuelle est répartie de manière égale sur douze mois, garantissant ainsi un revenu au salarié stable tout au long de l'année. Cette organisation permet au club de fidéliser un professionnel qualifié sur plusieurs saisons tout en adaptant ses effectifs à ses besoins réels.

Cas pratique 2 — Un animateur d'activités de plein air dans un centre de sports de montagne

Un centre de sports de montagne proposant des activités de ski, de randonnée et de plein air connaît d'importantes variations saisonnières liées au tourisme et aux conditions météorologiques. Afin d'éviter de recruter de nouveaux salariés à chaque saison, l'organisation emploie des animateurs d'activités sous CDI I. Les salariés travaillent principalement pendant les périodes de forte activité en hiver et au printemps tout en restant liés contractuellement à l'organisation durant les périodes plus calmes. Ce modèle offre une plus grande stabilité de l'emploi aux salariés et permet au centre de conserver des professionnels expérimentés connaissant bien l'environnement local.

Cas pratique 3 — Un coordinateur événementiel pour des compétitions récurrentes

Une organisation régionale d'athlétisme organise des compétitions et événements sportifs tout au long de l'année, avec des pics d'activité importants pendant la saison des compétitions. Afin de gérer ces fluctuations, l'organisation a recruté un coordinateur événementiel en CDI I. Le salarié travaille de manière intensive pendant les périodes de préparation et de compétition, puis bénéficie de périodes d'inactivité planifiées durant les mois plus calmes. Cette organisation permet à la structure de maintenir une continuité dans son fonctionnement et de préserver les compétences organisationnelles sans dépendre exclusivement de contrats de courte durée.

Cas pratique 4 — Un éducateur fitness dans un programme sportif municipal

Une municipalité proposant des programmes de fitness et d'activités sportives pour la population locale a constaté d'importantes variations de participation selon le calendrier scolaire et les périodes de vacances. Plutôt que de recruter régulièrement du personnel temporaire, la municipalité a choisi d'employer un éducateur fitness en CDI I. La charge de travail de l'éducateur augmente pendant les périodes d'activité soutenue et diminue durant les fermetures liées aux vacances et les périodes de faible fréquentation. Cette organisation apporte une stabilité financière au salarié tout en permettant à la municipalité d'anticiper plus efficacement ses besoins annuels en personnel.

Comprendre la relation de travail

Dans le cadre d'un CDII, le salarié reste employé à travers un contrat permanent de long terme tout en alternant des périodes d'activité et des périodes d'intermittence au cours de l'année. Ce type de contrat est généralement utilisé dans des secteurs connaissant des variations saisonnières ou fluctuantes de leur activité, comme le sport, où les besoins en personnel évoluent selon les compétitions, les calendriers scolaires, les périodes touristiques ou les saisons d'entraînement.

Selon le cadre juridique national et l'organisation du secteur sportif, le CDII peut être encadré par le droit du travail, des conventions collectives ou des dispositifs spécifiques au secteur concerné. Même si le salarié ne travaille pas de manière continue tout au long de l'année, il reste lié contractuellement à son employeur pendant les périodes d'intermittence et bénéficie généralement des mêmes droits et protections sociales que les autres salariés permanents.

Les périodes de travail, le volume annuel d'heures ainsi que les périodes d'inactivité doivent être clairement définis et communiqués à l'avance. Dans la majorité des cas, la rémunération annuelle est calculée sur la base du nombre total d'heures travaillées sur l'année puis répartie en mensualités égales afin de garantir une stabilité financière tout au long de l'année, y compris pendant les périodes d'intermittence durant lesquelles le salarié ne travaille pas activement.

Avantages et points de vigilance pour les salariés

AVANTAGES

Une sécurité de l'emploi avec davantage de flexibilité

Les salariés bénéficient de la stabilité et de la sécurité d'un contrat permanent tout en conservant la possibilité de travailler de manière intermittente. Ils peuvent également exercer une autre activité professionnelle ou travailler comme indépendants pendant les périodes d'intermittence.

Un revenu prévisible sur l'ensemble de l'année

La rémunération annualisée répartie sur douze mois garantit un revenu mensuel fixe, y compris pendant les périodes d'intermittence. Cela réduit l'incertitude financière et peut faciliter certaines démarches, comme l'obtention d'un prêt notamment.

L'accès à la couverture sociale

En tant que salariés permanents, les travailleurs bénéficient d'une couverture sociale, de cotisations retraite et d'autres protections qui ne sont pas toujours accessibles dans le cadre de contrats temporaires ou occasionnels.

Moins de stress qu'avec des contrats de courte durée

Le CDII évite l'incertitude permanente liée à la recherche fréquente de nouveaux emplois, apportant ainsi davantage de stabilité et de sérénité.

POINTS DE VIGILANCE

Des périodes d'inactivité

Même si le contrat garantit une stabilité financière, les salariés peuvent connaître de longues périodes sans activité effective, ce qui peut avoir un impact sur la motivation, l'implication professionnelle ou les possibilités de développement de compétences.

Une maîtrise limitée du planning de travail

Les périodes d'activité sont principalement définies selon les besoins opérationnels de l'employeur, même si elles doivent être clairement convenues avec le salarié au moment de la contractualisation. Le salarié doit donc veiller à négocier l'organisation des périodes travaillées et non travaillées afin qu'elles soient compatibles avec ses disponibilités. Si cela est prévu dans le contrat, l'employeur peut également prolonger certaines périodes d'activité en cas d'événements imprévus (par exemple lorsqu'une station de ski prolonge sa saison en raison de conditions météorologiques favorables). Ces périodes supplémentaires restent toutefois rémunérées.

Des difficultés potentielles d'évolution professionnelle

Une présence limitée dans l'organisation pendant les périodes d'inactivité peut réduire la visibilité du salarié, l'accès à de nouvelles responsabilités ou l'implication dans certains projets importants.

Une organisation plus complexe lorsqu'il est combiné avec une autre activité

Travailler pour d'autres employeurs ou exercer une activité indépendante pendant les périodes d'intermittence nécessite une bonne coordination afin d'éviter les conflits de planning et de respecter les obligations liées au contrat principal.

Éléments à prendre en compte

En tant que salarié travaillant sous un contrat à durée indéterminée intermittent, il est important de prêter attention à la manière dont les périodes d'activité et d'intermittence sont organisées tout au long de l'année. Bien que ce type de contrat puisse offrir une plus grande stabilité d'emploi et un revenu plus prévisible que des emplois saisonniers ou à durée déterminée, il nécessite également une communication claire et une planification rigoureuse entre l'employeur et le salarié.

Les salariés doivent porter une attention particulière aux éléments suivants :

➤ Répartition des périodes de travail et d'inactivité tout au long de l'année

Comment les périodes d'activité et d'intermittence sont-elles organisées sur l'année, et sont-elles fixées à l'avance ?

➤ Volume total d'heures de travail annuel et possibilité d'ajustement du planning

Le volume annuel d'heures de travail ou le planning prévu peut-il être modifié en cours d'année, et sous quelles conditions ?

➤ Rémunération pendant les périodes d'intermittence

Comment mon salaire est-il calculé, et vais-je continuer à percevoir une rémunération mensuelle stable pendant les périodes d'inactivité ?

➤ Périodes de travail supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles

Dans quelles situations des périodes de travail supplémentaires peuvent-elles être demandées, et avec quel délai de prévenance ?

➤ Compatibilité avec d'autres activités professionnelles ou indépendantes

Ai-je le droit de travailler pour un autre employeur ou d'exercer une activité indépendante pendant les périodes d'intermittence ?

➤ Communication et transparence concernant les plannings et les attentes en matière de charge de travail

Comment l'organisation communiquera-t-elle les changements de planning, les attentes en matière de charge de travail ou les ajustements au cours de l'année ?

“Je trouve que le contrat à durée indéterminée intermittent me convient parfaitement, car il m'apporte de la stabilité et des horaires de travail fixes. J'apprécie également la possibilité de combiner mon contrat de travail avec une activité indépendante, ce qui me permet de continuer à travailler comme éducatrice sportive pendant les heures où je ne suis pas employée dans le cadre de mon CDI.”

Masseuse française employée en CDI et éducatrice sportive indépendante



INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport

www.informs-sport.eu



EOSE Secretariat
82A, rue d'Ypres
69004 Lyon – France

Tel.: +33 (0) 437 431 939
Mail: eosesec@eose.org
Web: www.eose.org



Cofinancé par
l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.