

# La modulation du temps de travail<sup>1</sup>

Le sport constitue une activité soumise à ses propres rythmes imposés sur l'année et liés tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des conditions de calendriers de compétitions sportives, de saisons touristiques ou de vacances scolaires.

C'est la raison pour laquelle la CCNS instaure **la modulation du temps de travail**. Il s'agit de permettre l'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en anticipant des périodes de forte activité (début de saison, stages...) et des périodes de faible voire d'inactivité (fermeture du club, absence de public...)

Cette modulation est applicable que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel.

La modulation doit être mentionnée sur le contrat de travail. Il, devra contenir deux clauses spécifiques précisant la modulation : la clause sur la durée du travail et celle sur la rémunération<sup>2</sup>

La mise en place de la modulation implique **la remise en début de période d'un programme indicatif annuel**.

## **ETENDUE DE LA MODULATION = 1582 HEURES**

- Durant 12 mois (52 semaines).
- **1575 heures** de travail + la journée de solidarité (**7h**) pour un salarié à temps plein.

---

<sup>1</sup> Conseil Social du Mouvement Sportif : <http://www.cosmos.asso.fr>

### *<sup>2</sup> Durée de travail*

*"En application de la Convention collective nationale du Sport (article 5.2), et en raison de l'emploi occupé par M..... directement lié aux fluctuations entraînées par l'activité sportive, son temps de travail est modulé sur l'année.*

*La durée annuelle de travail est fixée à 1575 heures (non comprise la journée de solidarité due au titre de l'article L3133-7 et L3133-12 du Code du travail).*

*M.....sera informé du programme de modulation de l'année par écrit.*

*M..... pourra également demander que lui soit communiqué en cours de période de modulation son compte individuel, qui recense les heures enregistrées depuis le début de la période de modulation".*

### *Rémunération*

*"En contrepartie, M.....percevra une rémunération mensuelle brute de .... Euros.*

*La rémunération est lissée sur l'année, indépendamment des heures effectuées chaque mois".*

## Suivi de la modulation

Pour pouvoir apprécier le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié, il appartient à l'employeur d'établir un suivi des heures faites, **en tenant pour chaque semaine un décompte individuel d'heures réellement effectuées (le salarié doit d'ailleurs pouvoir être informé à tout moment du nombre d'heures qu'il a effectué).**

De cette façon, l'employeur saura exactement combien d'heures son salarié a effectué, et s'il lui doit à ce titre le paiement d'heures supplémentaires.

## Organisation de la modulation<sup>3</sup>

Chaque heure de travail effectuée au-delà de 35 heures est compensée par une heure de repos effectuée en deçà de 35 heures.

**Le planning prévisionnel** peut prévoir les périodes de haute activité et de faible activité. Ainsi, La **durée hebdomadaire** de travail du salarié peut varier de 0 à 48 heures.

<b>Plafond hebdomadaire</b>	48 heures max.
<b>Dans la limite de</b>	14 semaines de 48h par an
<b>Temps de travail Moyen</b>	ne pourra dépasser <b>44 heures sur 12 semaines.</b>
<b>Plancher hebdomadaire</b>	0 h (journée de récupération)

Les heures de compensation peuvent prendre la forme de journée ou demi-journée non-travaillée.

## Incidents en cours de modulation

Pour différentes raisons, un employeur peut avoir besoin de modifier le planning prévisionnel en cours de période (infrastructures non disponibles, compétition non prévue, surcroît d'activité...).

Par exemple, l'employeur peut demander à son salarié d'effectuer non pas les 42h prévues mais 45 heures. Si dans le courant de l'année, **les 3 heures effectuées** en plus ne sont pas retirées (récupérées) d'une autre semaine (s'il n'y a donc pas de compensation), le nombre d'heures effectuées en fin de période **sera supérieur à 1582 heures.**

<sup>3</sup> Article 5.2.3.1 de la CCNS

## **La détermination des heures supplémentaires**

Dans le cadre de la modulation, sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà du plafond de 48 heures (avec accord de l'inspecteur du travail),
- les heures effectuées au-delà du plafond annuel de 1582 heures (journée de solidarité inclus) à l'exclusion des premières citées.
- Dans le cadre de la modulation, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 70 heures par an.

### La majoration des heures supplémentaires

1. Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire de 48h donnent droit à une majoration de :

- 25% de pour les 8 premières heures au delà de 48h,
- 50% pour les suivantes.

Ces heures supplémentaires sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période annuelle, de façon à ne pas prendre en compte deux fois la même heure supplémentaire.

2. Les heures effectuées au-delà de 1582 heures (journée de solidarité inclus) donnent droit à une majoration déterminée selon la formulation suivante :

S'agissant des heures supplémentaires sur l'année qui n'ont pas donné lieu à contrepartie pendant la modulation, on applique la majoration de 25% aux heures comprises théoriquement entre la 1582ème (1575 + 7) et la 1942ème heure (1575 X 43 / 35 + 7). Au-delà, c'est la majoration de 50 % qui s'applique (par principe, cette limite ne peut jamais être franchie puisque la durée du travail ne peut excéder 1652 heures).

Il y a majoration de 25% jusqu'à un dépassement de 8 h en moyenne et majoration de 50% au-delà (*Circulaire MES/CAB 2000-3 du 3 mars 2003, fiche n°9: BOMT n° 2000-6 bis*).

## **LE LISSAGE DE LA REMUNERATION**

Le salaire est établi indépendamment de l'horaire effectué. Il correspond au positionnement du salarié au regard de la grille de classification définie par la convention.

### **Absence du salarié**

En cas d'absence de votre salarié, différentes comptabilités doivent être tenues :

▪ Pour la rémunération :

- si l'employeur doit maintenir le salaire en vertu de l'article 4.3.1, il s'agit bien du **salaire lissé** ;
- si l'employeur n'a pas à maintenir le salaire (délai de carence, ancienneté insuffisante), la retenue sur salaire devra correspondre exactement à la durée de l'absence ;

▪ Pour le temps de travail :

Le décompte du temps de travail se fait au réel.

**OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

Il pèse également sur l'employeur un certain nombre d'obligations :

- Le programme indicatif doit être porté à la connaissance du salarié concerné, par voie d'affichage, un mois avant la période de modulation.
- Le salarié est informé du programme indicatif de la répartition de la durée du travail par courrier ou par lettre remise en main propre. Les horaires de travail sont notifiés au salarié selon les mêmes modalités et dans un délai de 7 jours.
- L'employeur doit tenir pour chaque période de modulation, un compte individuel d'heures par salarié concerné détaillant le nombre d'heures effectuées dans le cadre de la modulation, depuis la période de modulation. Ce document peut être demandé à tout moment par le salarié. Il devra être annexé au bulletin de paie du mois au cours de laquelle la demande a été formulée.