

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – **SPORT**

AVENANT N° 16 DU 5 JUILLET 2007
RELATIF À LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET0750949M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5.2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

5.2.1. Définition et champ d'application

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.

Compte tenu des caractéristiques économiques et sociales du sport, l'activité et donc la durée hebdomadaire du travail peuvent varier sur tout ou partie de l'année.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, tout employeur pourra mettre en œuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L.212-8 et L.212-4-6 du code du travail.

Dans les conditions et limites ci-dessous énoncées, la modulation peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou encore d'un contrat de travail temporaire, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, et dont l'emploi dépend directement des fluctuations de l'activité sportive.

5.2.2. Dispositions communes

5.2.2.1. Information des représentants du personnel et des salariés

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, devront être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.

Les modalités pratiques de la mise en œuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec les représentants des personnels ou à défaut avec les salariés concernés.

Dans tous les cas, le principe de la modulation doit être stipulé au contrat de travail des intéressés et le programme indicatif doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 1 mois avant le début de la période de modulation.

Si, au titre d'une période ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, les salariés et leurs représentants sont consultés et informés avec un préavis de 3 mois.

5.2.2.2. Cadre général du recours à la modulation

Dans tous les cas décrits ci-dessus, le contrat et/ou l'accord d'entreprise devront définir précisément les contraintes particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

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.

Il devra être prévu, pour chaque période de modulation, l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures effectuées dans le cadre de la modulation depuis le début de la période de modulation.

Ce document pourra être communiqué à tout moment au salarié sur sa demande ; il devra être obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au mois au cours duquel la demande a été formulée.

5.2.3. Travail à temps plein modulé

5.2.3.1. Etendue de la modulation

La modulation du temps de travail devra s'effectuer sur une période définie de 12 mois consécutifs, dans les conditions et limites suivantes :

1. Sur cette période annuelle, la durée de travail ne pourra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 212-16 du code du travail. Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours fériés.

2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.

3. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de 8 semaines consécutives, les intervalles entre 2 périodes hautes ne pouvant être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés.

4. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an.

5. La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures conformément aux dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

6. Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et 5.1.2 de la CCNS :

- les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, soit 48 heures, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au 1, à l'exclusion des heures ci-dessus.

Dans ce cas, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 70 heures par an.

5.2.3.2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5.2.3.1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, un mois avant leur application.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 1 jour, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

En cas d'acceptation, il bénéficie d'une contrepartie selon le tableau suivant :

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CONTREPARTIE
Une semaine non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	Une demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

Les droits acquis en application des dispositions de cet article se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5.1.2.2.2.1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5.1.2.2.2.2.

5.2.3.3. Modifications exceptionnelles

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier l'horaire de travail sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un jour.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail ainsi que les salariés concernés de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire.

L'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée, conformément à l'article R. 351-55 du code du travail.

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la base prévue au contrat.

5.2.3.4. Rémunération

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

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

5.2.3.5. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans 2 situations suivantes :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5.1.2 ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 145-2 du code du travail.

5.2.4. Travail à temps partiel modulé

Tout salarié à temps partiel à qui il est proposé une modification de contrat intégrant la modulation peut refuser cette proposition dans les conditions suivantes :

- avoir informé son employeur de l'existence ou de la conclusion d'un ou plusieurs autres contrats de travail ;
- avoir communiqué les plages de travail prévues par ce ou ces contrats de travail.

5.2.4.1. Etendue de la modulation

Les entreprises pourront moduler sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle des contrats à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

La modulation peut être appliquée, avec l'accord écrit du salarié, dans les limites suivantes :

1. La durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat.
2. La durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures, heures complémentaires incluses.
3. La durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.
4. La durée minimale de travail journalière ne peut être inférieure à 2 heures.
5. La durée minimale de travail mensuelle ne peut être inférieure à 28 heures.

5.2.4.2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5.2.4.1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, 1 mois avant leur application.

Toute modification de la répartition de la durée du travail ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Elle doit être notifiée par écrit.

5.2.4.3. Rémunération

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

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

5.2.4.4. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans les 2 situations suivantes :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 4.6.4 ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de la durée contractuelle que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 145.2 du code du travail.

Article 2

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA Sport ;
CNES ;
FNASS ;
CFTC.