

L'ABÉCÉDAIRE DE L'EXPERT

NATHALIE BOURZAT

JURISTE, CENTRE DE DROIT ET D'ÉCONOMIE DU SPORT



MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

(1^{re} partie : cadre légal et dispositions communes temps plein/temps partiel modulé)

La modulation du temps de travail est une technique de gestion du temps de travail permettant à l'employeur d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité de l'entreprise. Présentation de l'évolution du cadre légal dans lequel s'inscrit la modulation prévue par la CCNS et les dispositions communes à la mise en place du temps plein et du temps partiel modulé. Les dispositions spécifiques seront détaillées dans notre prochain numéro.

La modulation telle qu'elle résulte de l'article 5.2 de la convention collective nationale du sport (CCNS) doit aujourd'hui être appréhendée dans le cadre plus général de la réforme du temps de travail introduite par la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ».

ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL

La convention collective nationale du sport a mis en place un

dispositif de modulation du temps de travail sur le fondement de dispositions législatives qui ont depuis été abrogées par la loi précitée.

Concrètement, le nouvel article L. 3122-2 du code du travail prévoit désormais la primauté de la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. Cela signifie que les employeurs peuvent signer des accords d'entreprise ou d'établissement relatifs, notamment, à l'aménagement

du temps de travail, et que cet accord s'imposera aux salariés de l'entreprise ou de l'établissement, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche et ce, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

Toutefois, si la loi de 2008 a offert aux employeurs la possibilité d'aménager le temps de travail dans leur entreprise de manière plus souple par le biais d'accords d'entreprise ou d'établissement, elle ne remet pas pour autant en cause les accords collectifs conclus sous l'empire du droit antérieur.

La modulation telle qu'elle est prévue par la CCNS (art. 5.2) reste donc valable et les employeurs du sport peuvent toujours y avoir recours que leurs salariés soient à temps plein ou à temps partiel.

TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL MODULÉ : DISPOSITIONS COMMUNES

Que la modulation soit prévue pour des salariés à temps plein ou des salariés à temps partiel, elle doit préalablement faire l'objet d'une information des représentants du personnel et des salariés.

À défaut de représentants du personnel, les salariés doivent être informés et la CCNS précise que « dans tous les cas, le principe de la modulation doit être stipulé au contrat de travail des intéressés [...] ».

Ainsi, que la modulation soit mise en place lors de la signature du contrat de travail ou ultérieurement, elle doit être mentionnée dans le contrat de travail du salarié.

Prévue en cours d'exécution du contrat de travail, la modulation constitue selon la Cour de cassation une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié » (Soc. 28 sept. 2010, n° 08-43.161). La modulation entraîne en effet une modification de la manière dont sont déterminées les heures supplémentaires ou complémentaires selon les cas et donc affecte le mode de détermination de la rémunération, élément essentiel du contrat de travail.

Le contrat doit, en outre, mentionner le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail (programme qui doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, un mois avant le début de la période de modulation), les contraintes particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

Les horaires hebdomadaires de travail doivent être, comme le programme annuel indicatif, notifiés au salarié par courrier ou remis en main propre sept jours avant le début de la période de modulation.

Enfin, l'employeur doit prévoir pour chaque salarié un compte d'heures pour chaque période de modulation.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- C. trav., art. L. 3122-1 et s.
- CCNS, art. 5.2.
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

À RETENIR

La modulation constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié.