



Fiche juridique #1

Le temps de travail La modulation du temps de travail

Sommaire

1. La modulation du temps de travail qu'est-ce que c'est ?
2. La durée du travail en cas de modulation annuelle du temps de travail
3. La programmation des horaires en cas de modulation annuelle du temps de travail
4. Le régime des heures supplémentaires
5. La modulation du temps de travail pour un-e salarié-e à temps partiel - article 5.2.4 de la CCNS
6. La modulation du temps de travail pour un-e salarié-e qui n'a pas été présent-e pendant toute la période de référence

Dispositions applicables :
Code du travail : articles L3121-41 et suivants
/ CCNS : article 5.2 de la convention collective nationale du Sport – IDCC 2511

• 2026 / n°1 •



1-La modulation du temps de travail qu'est-ce que c'est ?

La mise en place d'un système de modulation du temps de travail permet à l'employeur-se d'imposer des semaines dites « hautes », lors desquelles le-la salarié-e est amené-e à réaliser plus de 35h par semaine, **sans que cela déclenche le paiement des heures supplémentaires correspondantes**. En contrepartie de ces semaines dites « hautes », le-la salarié-e travaillera des semaines « basses », dont le temps de travail est inférieur à 35h/semaine, mais qui seront payées sur la base de 35h hebdomadaires. Si la moyenne des semaines hautes et basses est de 35h sur une période de référence, cela n'ouvre pas droit au paiement d'heures supplémentaires à la fin de la période de référence. Dès lors, l'objectif de la modulation du temps de travail est de **fixer une période de référence pour le calcul des heures supplémentaires, autre que celle prévue dans le code du travail, et donc de limiter le paiement des heures supplémentaires**. La CGT est défavorable à la mise en place de la modulation qui permet à l'employeur-se de se soustraire à l'obligation légale de majoration des heures supplémentaires, ce qui porte gravement atteinte au droit des salarié-es à une rémunération équitable.

L'article L3121-28 du code du travail, qui est d'ordre public, dispose que **« toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire (...) »**

Exemple :

une modulation sur 4 semaines

- Semaine A : le-la salarié-e travaille 42h,
- semaine B : il-elle travaille 32h,
- semaine C : il-elle travaille 29h
- et semaine D : il-elle travaille 37h
>> En moyenne le-la salarié-e réalise 35h par semaine sur la période de référence de 4 semaines.

Comme le montre l'exemple, des heures supplémentaires sont bien réalisées à la semaine, la modulation permet à l'employeur-se d'éviter de payer les majorations liées à ces heures.

Le code du travail organise le recours à ce mode d'aménagement du temps de travail aux articles L3121-41 et suivants.

Il prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, **une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et peut prévoir une période de référence qui ne peut excéder un an**, sauf si la branche l'autorise auquel cas la période de référence peut aller jusqu'à 3 ans.

[La Convention Collective Nationale du Sport \(CCNS\) – IDCC 2511](#) prévoit que les entreprises de son champ peuvent avoir recours à la modulation, et prévoit que **celle-ci devra s'effectuer sur une période définie de 12 mois consécutifs**.

→ Donc pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN du Sport, la période de référence ne peut pas dépasser 1 an.

2- La durée du travail en cas de modulation annuelle du temps de travail

L'article L3121-41 du C.trav prévoit que si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1 607h constituent des heures supplémentaires. Cependant, **la limite annuelle peut être inférieure** si un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut de branche le prévoit, en application de l'article L3121-44 du C.trav.

L'article 5.2.3.1 de la CCNS relatif à l'étendue de la modulation prévoit que sur la période annuelle, **la durée de travail ne pourra excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité** – ce dont il résulte que la durée annuelle dans le champ de la CCN du Sport ne peut dépasser **1 582h**, toute heure réalisée au-delà de cette limite suivra alors le régime des heures supplémentaires.

→ Qu'est-ce que comprend cette limite de 1 582h ? Cette limite vise les heures de présence effective des salarié·es au sein de l'entreprise, donc hors congés payés et jours fériés.

! Attention pour les entreprises qui disposent d'un accord d'aménagement du temps de travail ou d'un accord collectif portant sur ces questions, la limite de 1 575h fixée par la CCN ne prime pas même si elle est plus favorable pour les salarié·es.

En effet, la rédaction de l'article L3121-44 du C.trav donne primauté aux accords d'entreprises ou d'établissement pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

Concernant la durée hebdomadaire de travail, l'article 5.2.3.1 de la CCNS dispose que « **le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure** »

La durée du travail à la semaine peut alors varier entre 48h (limite légale de durée du travail fixée articles L3121-20 et L3121-21 du c.trav) **et 0h/semaine.**

Les semaines travaillées à 48h sont limitées à 14 par an.

La CCN prévoit que les semaines dites « hautes » sont celles correspondant à une durée hebdomadaire $\geq$ à 41 heures, elles ne peuvent être organisées sur plus de 8 semaines consécutives, les intervalles entre deux périodes hautes ne peuvent être inférieurs à 2 semaines de 35h ou de congés payés. L'organisation de ces semaines doit aussi respecter les dispositions du code du travail, à savoir que sur 12 semaines consécutives, le temps de travail moyen ne peut être supérieur à 44h – article L3121-22 du c.trav.

3- La programmation des horaires en cas de modulation annuelle du temps de travail

L'article 5.2.3.2 de la CCNS prévoit que **l'employeur·se doit établir un programme pour la période de modulation** (donc un programme établi sur 12 mois).

Ce programme annuel et les horaires attachés doivent faire l'objet d'une consultation du CSE s'il existe, un mois avant son application.

En cours de modulation, les horaires individualisés peuvent être modifiés, sous réserve d'un **délai de prévenance de 7 jours**. Si une modification est décidée dans un délai inférieur à 7 jours et sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 1 jour, **le/la salarié·e bénéficie d'un droit de refus**.

Si le/la salarié·e accepte la modification décidée dans un délai inférieur à 7 jours il bénéficie d'une

Seuil de déclenchement	Contrepartie
1 semaine non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
1 journée non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
1 demi-journée de travail est inversée	1 demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

Ces droits acquis se cumulent avec ceux acquis au titre du repos compensateur pour les heures supplémentaires et sont utilisés dans les conditions fixées à l'article 5.1.2.2.2 de la CCNS, à savoir que ce droit est ouvert dès que le-la salarié-e totalise 7h de repos, il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par jours ou demi-journée.

À la lecture de la CCNS, il apparaît cependant que ces droits acquis en cas d'acceptation d'une modification dans un délai inférieur à 7 jours ne peuvent être substitués par une rémunération, cette possibilité étant réservée au repos compensateur acquis en raison de la réalisation d'heures supplémentaires (voir ci-dessous).



Les « contreparties » contenues dans le tableau actuel intégré dans la CCNS sont largement insuffisantes et doivent être revalorisées et multipliées au minimum par 4 – à savoir 1 journée = 1 heure, 1 demi-journée = 1 demi-heure, 1 semaine = 5h. L'employeur-se doit obligatoirement prendre en compte les contraintes personnelles du-de la salarié-e. Le-la salarié-e doit être en droit de refuser une fluctuation. Ce refus ne peut jamais motiver une quelconque sanction ou une différence de traitement.

4. Le régime des heures supplémentaires

Comme indiqué ci-dessus, toute heure réalisée au-delà de 1582h par an doit suivre le régime des heures supplémentaires et donc être rémunérée comme telle.

Dans les systèmes de modulation du temps de travail il y a deux limites fixées dans l'accord :

- Une **limite annuelle** (1582h dans la CCN du Sport)

- Une **limite hebdomadaire**, au-delà de laquelle les heures de travail constituent des heures supplémentaires et rémunérées comme telles – article L3121-44 du c.trav. En principe cette limite hebdomadaire est de 35 heures.

- > **La limite hebdomadaire prévue dans la CCNS est fixée à 48h/semaine** (c'est le plafond de modulation).

Cette limite constitue la **durée maximale hebdomadaire fixée par le code du travail** à l'article L3121-20, il ne peut pas être dérogé à cette limite, sauf circonstances

exceptionnelles nécessitant l'autorisation de l'inspection du travail. En pratique, cette limite hebdomadaire ne sera donc quasiment jamais dépassée, donc le paiement d'heures supplémentaires sur la semaine n'interviendra presque jamais.

Par ailleurs, le code du travail prévoit l'existence d'un contingent annuel d'heures supplémentaires (article L3121-30). La CCNS a fixé ce contingent à **70h/an** en cas de modulation.



Par principe, la CGT est pour la majoration des heures réalisées au-delà de la durée légale de travail.

La CGT revendique que soient appliquées, dès à présent, les dispositions de l'article D3121-25 du c.trav, à savoir que toutes les heures effectuées au-delà de 39h ouvrent droit à la majoration liée à la réalisation d'heures supplémentaires sur la semaine.

MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Le code du travail prévoit à l'article L3121-28 que toute heure supplémentaire ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

La CCNS, à l'article 5.1.2.2.1 renvoie vers les dispositions supplétives du code du travail qui prévoient une **majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires, et 50% pour les suivantes.**

Elle prévoit, en outre, des majorations en repos compensateur obligatoires en distinguant les entreprises de plus ou moins 20 salarié-es :

- Pour les entreprises de 20 salarié-es maximum : les heures supplémentaires **effectuées au-delà du contingent annuel d'heures** donnent lieu à un repos compensateur égal à 50% de ces heures.

- Pour les entreprises de plus de 20 salarié-es : Les heures supplémentaires **effectuées dans le contingent annuel** donnent lieu à un repos compensateur égal à 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires*.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heure donnent lieu à un repos compensateur égal à 100% de ces heures.

**compte tenu du plancher de 41h/semaine, le système de modulation ne permettra pratiquement jamais de cumuler les deux compensations des heures supplémentaires (majoration de 25% ou 50% + repos compensateur égal à 50% pour les heures accomplies dans le contingent).*

À l'issue de la période de référence, il faut alors faire la moyenne globale des heures réalisées par semaine travaillée, obtenir le nombre d'heures supplémentaires moyen et appliquer le taux de majoration correspondant.

EXEMPLE

À l'issue de la période de référence, un·e salarié·e d'une entreprise de 72 salarié·e·s a réalisé 1650h sur 12 mois et a travaillé 45 semaines dans l'année. Il·elle est payé·e 18€ brut de l'heure.

Il·elle a réalisé 68h supplémentaires sur l'année (1650 - 1582 = 68).

En moyenne, le·la salarié·e a réalisé 1,51 heure supplémentaire par semaine (68 HS/45 semaines travaillées).

Ça ne dépasse donc pas le seuil de 8h/semaine donc le taux de majoration applicable à ces heures est de 25%.

Donc les 68h doivent être majorées chacune à 25%, soit $68 \times 1,25 = 85$

Donc, le·la salarié·e a droit à 85 heures de repos compensateur en raison des 68 heures supplémentaires réalisées sur l'année.

La CCNS prévoit que par accord d'entreprise ou accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération.

Dans ce cas, le·la salarié·e aurait droit à $85 \times 18\text{€}$ (taux horaire) = 1530€ de rémunération pour les heures supplémentaires réalisées.



La modulation ne doit pas faire obstacle à la majoration des heures supplémentaires réalisées par les salarié·es, or le système tel que défini dans le CCNS ne permet pas une juste rémunération des heures réellement effectuées. Les heures supplémentaires devraient être majorées au minimum à 50%.

De plus, la CCNS prévoit à l'article 5.1.2.2 que **« par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération. »**.

Les heures supplémentaires peuvent alors donner lieu à rémunération en cas d'accord d'entreprise ou par accord entre les parties.

5- La modulation du temps de travail pour un·e salarié·e à temps partiel – article 5.2.4 de la CCNS

Le·la salarié·e à temps partiel peut refuser la modulation qui lui est proposée s'il·elle occupe un autre emploi.

Certaines limites s'appliquent concernant l'étendue de la modulation pour les salarié·es à temps partiel. La durée hebdomadaire ne peut pas atteindre 35h, heures complémentaires incluses, la durée hebdomadaire ne peut varier ni au-delà ni en deçà du tiers de la durée prévue au contrat.

EXEMPLE

Salarié·e à temps partiel dont le contrat prévoit 24h/semaine.

Ce·cette salarié·e ne peut travailler moins de 16h/semaine, ni plus de 32h/semaine

($1/3$ de 24h = 8h – $24-8 = 16$ et $24+8 = 32$)

Également, le·la salarié·e à temps partiel ne peut pas travailler moins de 2h/jour, ni moins de 28h/mois.

6- La modulation du temps de travail pour un·e salarié·e qui n'a pas été présent·e pendant toute la période de référence

La CCNS à l'article 5.2.4.4 prévoit le cas des salarié·es n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence (arrivée en mi-année par exemple).

- Si la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration du préavis, les heures de dépassement sont traitées comme des heures complémentaires¹ (régime à l'article 5.1.5.4 de la CCNS)

- Si la durée moyenne calculée sur la période est inférieure à la durée contractuelle à la date de notification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée pendant la durée du préavis. Si elle est impossible, l'employeur·se 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.

En cas de question vous pouvez contacter le collectif Sport : sport@ferc-cgt.org

¹ Les heures complémentaires sont, pour les salarié·es à temps partiel, les heures réalisées au-delà de la durée fixée dans le contrat de travail