

Temps de travail effectif et durée légale du travail



Cette *Fiche pratique* abordera successivement les points suivants:

- La définition du temps de travail effectif
- La durée légale du travail
- Le recours au heures supplémentaires
- La modulation du temps de travail

1. Le temps de travail effectif (article 5.1.1. CCNS)

➤ Définition du temps de travail effectif

Le chapitre V de la CCNS est consacré au temps de travail, [l'article 5.1](#) définit la notion comme suit :

« Le temps de travail effectif (...) est défini comme **le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** ».

De plus l'article précise que **peut être considéré « comme du temps de travail effectif :**

- **Les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière;**
- **Les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel;**
- **Les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre** au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur;

[Plus d'infos sur le temps de déplacement, à la page suivante]

- **Les temps de repas et de pause** lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail. »

➤ **La question du temps de déplacement (de trajet)**

▪ **Trajet domicile / Lieu de travail habituel**

Le trajet domicile / lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. La jurisprudence est constante sur ce sujet.

[L'article 5.3.3.2](#) de la CCNS apporte une nuance:

« Il est rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi du temps de travail effectif. Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, **le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.** Cette contrepartie sera un **repos compensateur d'une durée de 10% du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25%.** Ce repos compensateur pourra être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties. »

▪ **Trajet d'un lieu de travail à un autre**

La jurisprudence considère que le trajet d'un lieu de travail à un autre lieu de travail est qualifié de temps de travail effectif **dans la mesure où le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

Bon à savoir !

A noter que **la CCNS ne formule pas de règle de décompte du temps de préparation.** Il appartient à l'employeur de décider si les missions du salarié justifient un temps de **préparation particulier** et de fixer au cas par cas le temps passé par son salarié à la **préparation de son activité, pour le rémunérer comme du temps de travail effectif.**

2. Durée légale du travail et durée maximale

➤ Dispositions générales

Il convient de rappeler que la **durée légale du travail est de 35 heures par semaine** (article L.3121-10 Code du travail).

➤ Durées maximales journalière

En principe, la **durée maximale journalière ne peut dépasser 10 heures** ([article 5.1.3. de la CCNS](#)) et **8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans**.

La CCNS ouvre la possibilité de déroger à ce principe. Ainsi le texte précise que « dans certaines situations, **il est possible de dépasser ces durées, sans pour autant dépasser 12 heures. Cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine, et ni plus de 3 fois par mois ni plus de 12 jours par an.** »

➤ Durées maximales hebdomadaires (uniquement pour les salariés à temps plein)

Le Code du travail impose **une limite de 48 heures maximum par semaine et de 44 heures en moyennes sur 12 semaines consécutives**.

Par ailleurs, la CCNS précise que « **le nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5^{ème} semaine doit être de 35 heures au plus** ».

→ A noter, qu'en **cas de circonstances exceptionnelles et dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail, l'employeur peut porter la durée de travail à 60 heures par semaine**. Cette possibilité est très encadrée et nécessite d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail et du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

3. Les heures supplémentaires et ses contreparties (article 5.1.2. CCNS)

➤ Définition et dispositions prévues par la CCNS

On entend par heures supplémentaires, les heures effectuées par un salarié au-delà de la durée légale de travail.

Le régime applicable aux heures supplémentaires est précisé à [l'article 5.1.2](#) de la CCNS comme suit :

« **Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi [soit un contingent de 220 heures par an et par salarié]** et dans les conditions suivantes :

- **jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires** que l'employeur lui demande de réaliser ;
- **au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser** de les effectuer. »

Il est possible de dépasser le seuil de 220 heures supplémentaires, mais cela impliquera une contrepartie plus importante (Cf. page suivante).

→ **A noter que, les heures effectuées au-delà de la durée fixée au contrat par des salariés à temps partiel sont des heures complémentaires.**

Ce reporter au [avenant n°87](#) et [avenant n°89](#) de la CCNS pour connaître le régime applicable.

➤ Les contreparties accordées en dessous du contingent annuel de 220 heures

L'accomplissement d'heures supplémentaires donne lieu à une contrepartie. La CCNS ([Article 5.1.2.2](#)) laisse la possibilité d'accorder deux types de contreparties au salarié :

○ Un repos compensateur équivalent

Le repos de remplacement est ainsi calculé (article L.3121-22 du Code du travail) :

- Majoration de 25% pour chacune des 8 premières heures, soit 1h15
- Majoration de 50% pour chacune des 4 heures suivantes, soit 1h30

○ Une majoration de salaire

« Par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération. » dont les montants sont fixés sur les mêmes bases détaillées ci-dessus.

➤ **Les contreparties accordées au-delà du contingent annuel de 220 heures (article 5.1.2.2 CCNS)**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures prévu par la loi « ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur ».

Ainsi dans les entreprises de 20 salariés maximum « la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures. » (pour les structures de plus de 20 salariés consultez le texte en cliquant [ici](#))

Le même article précise les conditions d'utilisation de ce droit au repos comme suit: « **ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos**. Il doit être **pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits**, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée. »

Bon à savoir !

Pour obtenir plus d'information au sujet des heures supplémentaires et si vous êtes adhérent, pensez au Service juridique du CoSMoS.

→ Plus d'infos, en cliquant [ici](#).

3. Modulation du temps de travail (article 5.2. CCNS)

Ce paragraphe a pour vocation de vous présenter les dispositions générales touchant à la modulation du temps de travail prévue par la CCNS. Pour obtenir des informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher du Service juridique du CoSMoS.

➤ Pourquoi?

Pour répondre aux caractéristiques économiques et sociales du sport, la CCNS offre la possibilité ([dans son article 5.2](#)) à l'employeur de mettre en place un dispositif de modulation du temps de travail et ce, pour tous les types de contrats (temps plein, temps partiel, CDD, CDI, CDI intermittent).

➤ Pour qui?

Ce dispositif concerne les salariés dont l'emploi relève directement des fluctuations de l'activité sportive.

➤ Comment?

- Dispositions communes (art. 5.2.2. CCNS)

Pour la mise en place de la modulation du temps de travail, il convient de :

- Consulter les représentants du personnel s'ils existent et les salariés.
- Inscrire le motif de recours à cette modulation ainsi que les modalités de rémunération au contrat de travail
- Afficher le programme indicatif un mois avant la période
- En cas de modifications: informer le (ou les) salarié(s) et respecter un préavis de 3 mois
- En cas de mise en place individuel: informer le salarié du programme par lettre recommandée ou remise en main propre ; notifier les horaires au salarié avec délai de prévenance de 7 jours par lettre recommandée ou remise en main propre ; suivi individuel des heures de modulations à disposition du salarié et annexé au bulletin de salaire

- Le temps plein modulé (art. 5.2.3. CCNS)

o Durée du travail

- ❖ La modulation doit s'effectuer sur 12 mois consécutifs et ne peut excéder 1575 heures en y ajoutant la journée de solidarité.
- ❖ « Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure ».
- ❖ « Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an. »

o « Haute activité »

- ❖ « 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 »

o « Activité réduite »

- ❖ « Pour les périodes d'activité réduite [soit inférieur à 35 heures], la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée »

- Le temps partiel modulé (art. 5.2.4. CCNS)

Dans le cas d'un contrat à temps partiel, la CCNS prévoit que : « 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 et avoir communiqué les plages de travail prévues par ce ou ces contrats de travail** ».

De plus, la CCNS précise que : « la modulation peut être appliquée, avec l'accord écrit du salarié, dans les limites suivantes :

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

→ Plus d'infos sur le temps partiel en cliquant [ici](#) et en consultant les avenants [n°87](#) et [n°89](#) de la CCNS.