

LE CYCLE DE TRAVAIL

☛ Qu'appelle-t-on un cycle de travail ?

Le cycle de travail est un mode d'organisation du temps de travail légalement défini (article L 212-7-1 du Code du Travail) selon les trois critères suivants :

1. *une période brève, multiple de la semaine*

Le cycle est un "horizon" d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année. La durée totale du cycle de travail est donc un multiple de la semaine, qui constitue, tant pour les employeurs que pour les salariés, un cadre de référence à la fois simple et pratique.

Sa durée doit être "brève". Elle ne peut en principe excéder "quelques semaines". Le plus petit cycle de travail est organisé sur la base de deux semaines, ce que la Convention Collective de 1951 appelle d'ailleurs la "quatorzaine". A l'opposé, le cycle le plus long ne peut dépasser 12 semaines (durée maximum fixée pour le cycle).

2. *au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive ...*

Le planning des salariés dont le temps de travail est organisé dans le cadre d'un cycle est défini de manière précise pour chaque journée du cycle de travail. Cette répartition des jours et heures de travail doit demeurer fixe d'un cycle à l'autre.

C'est la raison pour laquelle on dit qu'il s'agit d'une répartition fixe et répétitive, puisque les plannings doivent être reproduits à l'identique d'un cycle de travail sur l'autre. Tant l'employeur que le salarié sont tenus de s'y tenir.

Exemple : Soit un cycle sur 2 semaines débutant la première semaine de l'année civile et réparti de la manière suivante :

- ✓ *Semaine n° 1 = Lundi, mardi, jeudi, vendredi, samedi de 8 heures à 12 heures et de 15 heures à 18 heures*
- ✓ *Semaine n° 2 = Mardi, mercredi, vendredi, samedi, dimanche de 10 heures à 15 heures et de 17 à 19 heures*

Toutes les semaines impaires de l'année seront organisées comme la semaine n° 1 ; toutes les semaines paires de l'année seront organisées comme la semaine n° 2

Cela n'empêche pas l'employeur de dépasser la durée habituelle moyenne du cycle de travail, mais, dans ce cas, les règles initiales ayant déterminé la répartition de la durée du travail ne doivent pas être modifiées. Ainsi, en principe, la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires doivent uniquement venir se rajouter au planning initial et non amener l'employeur à le réaménager totalement.

3. ... de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient compensées à l'intérieur du même cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme

Le principe veut donc que le temps de travail hebdomadaire moyen calculé sur le cycle corresponde à 35 heures pour un temps plein.

Exemple : soit un cycle de 4 semaines, réparties de la manière suivante :

$$\left. \begin{array}{l} \text{Semaine n}^\circ 1 = 35 \text{ heures} \\ \text{Semaine n}^\circ 2 = 40 \text{ heures} \\ \text{Semaine n}^\circ 3 = 42 \text{ heures} \\ \text{Semaine n}^\circ 4 = 23 \text{ heures} \end{array} \right\} \text{moyenne sur le cycle} = 35 \text{ heures}$$

On raisonne de la même manière lorsque le cycle de travail s'applique à un salarié à temps partiel.

☞ A qui peut-on appliquer le cycle de travail ?

Le cycle est un mode *collectif* d'organisation du temps de travail. Il est donc généralement appliqué à une équipe de travail.

Les membres de cette équipe peuvent être titulaires d'un contrat à temps plein ou à temps partiel.

En effet, la référence à la durée légale du travail fixée à 35 heures n'empêche pas d'appliquer le cycle de travail aux salariés à temps partiel. Le cycle peut tout à fait être établi sur une base inférieure (ex : 30 heures en moyenne par semaine sur le cycle). La référence à la durée légale du travail n'est destinée qu'à rappeler le seuil de déclenchement du régime des heures supplémentaires (cf plus loin).

En termes de durée, le cycle peut être appliqué aux salariés en C.D.I. sans difficultés. Par contre, son utilisation pour les salariés en C.D.D. ne s'applique aisément que lorsque la durée du contrat "colle" exactement à la durée du cycle de travail. Lorsqu'elle est différente, il y a lieu d'être très vigilant pour procéder au calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail, notamment lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié absent, puisque celui-ci peut être différent de celui du titulaire du poste selon que le remplacement se situe sur une période haute ou basse du cycle de travail.

☞ **Quels établissements de l'A.P.F. peuvent mettre en place un cycle de travail ?**

Conformément aux dispositions de l'article L 212-7-1 du Code du Travail, trois situations permettent à l'employeur de mettre en place le cycle de travail dans une entreprise ou un établissement, soit de manière unilatérale, soit par voie d'accord collectif.

- Pour pouvoir mettre en place un ou plusieurs cycles de travail **de manière unilatérale** (c'est à dire sans avoir besoin d'un accord d'entreprise ou d'établissement), l'employeur doit être en mesure de remplir l'un au moins des deux critères suivants :

- ✓ *L'établissement fonctionne en continu, c'est à dire 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7*

A l'A.P.F., cette conditions n'est remplie que par les structures d'hébergement et de vie sociale.

- ✓ *Lorsque cette possibilité est prévue par décret*

C'est le cas pour l'ensemble des établissements et services appliquant la Convention Collective du 31 octobre 1951, puisque le décret d'application de la loi du 21 juin 1936 en date du 22 mars 1937, applicable à ces établissements et maintenu en vigueur par l'ordonnance du 16 janvier 1982 le prévoit.

Les autres établissements de l'A.P.F. ne remplissent pas cette condition.

- Lorsqu' aucun des deux critères précédents n'est rempli, il est nécessaire de **passer par un accord collectif**.

Il peut s'agir soit un accord de branche étendu, ou encore d'un accord d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition.

L'accord de branche UNIFED du 1^{er} avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ouvre cette possibilité. Les établissements appliquant la C.C.N. 51 peuvent donc mettre en œuvre le cycle sans avoir besoin de recourir à un accord d'entreprise ou un accord d'établissement.

L'accord de branche de l'aide à domicile en date du 31 octobre 1997 et relatif à l'organisation du travail autorise la répartition du temps de travail des auxiliaires de vie sur la base de la quatorzaine, qui constitue le plus petit cycle possible (2 semaines). Les plannings des auxiliaires de vie en S.A.V. peuvent donc être organisés de manière bi-hebdomadaire (et pas plus) sans avoir besoin de recourir à un accord d'entreprise ou un accord d'établissement.

Pour les autres types de structures (délégations départementales et SAV pour les personnels n'assurant pas les fonctions d'auxiliaires de vie, ateliers protégés, siège national), aucun des accords d'entreprise signés par l'A.P.F. au niveau national ne permet cette utilisation. Aussi, seules celles ayant prévu ce mode d'organisation du temps de travail dans un accord d'établissement (signé notamment dans le cadre de l'A.R.T.T.) peuvent mettre en place le cycle de travail dans leur structure.

☞ **Pour quelles raisons mettre en place un cycle de travail ?**

Le cycle correspond à un souci d'organisation interne de l'établissement, pour tenir compte des variations d'activité qu'il est susceptible de rencontrer de manière régulière, et qui sont prévisibles et programmables.

Les motivations qui président à la mise en place d'un cycle de travail sont diverses. Il s'agit principalement de la nécessité :

- de faire fonctionner l'établissement en continu, c'est à dire 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (ex : structures d'hébergement et de vie sociale) ;
- de prendre en considération la spécificité d'une activité en permettant que des variations sensibles de la durée hebdomadaire de travail se compensent dans un cadre plus large que la semaine ;

☞ **Comment le cycle s'organise-t-il en pratique ?**

➤ *Un temps de travail variable d'une semaine sur l'autre durant le cycle*

Le cycle est donc divisé en un certain nombre de semaines, et le temps de travail du salarié varie d'une semaine à l'autre au fur et à mesure du déroulement du cycle.

L'introduction d'un cycle appelle donc une définition précise de la répartition de la durée du travail entre les semaines du cycle (nombre d'heures correspondant à chaque semaine, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine) et l'engagement pour l'employeur et le salarié de s'y tenir.

➤ *L'introduction possible de jours non travaillés dans le cycle*

Certaines journées au sein du cycle peuvent ne pas être travaillées.

Cette situation peut être comparée à celle de certains personnels dont le temps de travail est organisé sur la semaine avec un planning de travail réparti sur moins de 5 jours par semaine (ex : parent ne travaillant jamais le mercredi).

Ainsi, dans le cycle, l'organisation des plannings peut amener le salarié à ne pas travailler certains jours en plus des jours de repos hebdomadaires prévus par la Convention Collective du 31 octobre 1951. De tels aménagements ont pu être mis en place notamment au moment de l'A.R.T.T., pour bénéficier de moments supplémentaires de repos au sein du cycle.

Attention : les jours non travaillés dans le cadre d'un cycle de travail sont souvent abusivement intitulés "*jours ARTT*" depuis la mise en place de la réduction du temps de travail.

Or, ces jours ne sont pas des jours de repos dits "jours A.R.T.T." tels que prévus par la loi du 13 juin 1998 dite "Aubry I".

En effet, l'organisation du temps de travail sous forme de jours de repos prévue à la loi Aubry I entraîne des plannings de travail strictement identiques chaque semaine, avec une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée contractuelle pour permettre l'acquisition d'un "bonus ARTT" qui pourra ensuite être dépensé sous forme de demi-journée ou de journée de repos (ex : 37 heures de travail chaque semaine, selon un planning identique, aboutissant à l'acquisition de 2 heures de "bonus ARTT" pour chaque semaine intégralement travaillée). Cela n'a donc rien à voir avec un fonctionnement dans le cadre d'un cycle de travail.

Dans le cadre du cycle de travail, il s'agit simplement de jours non travaillés qui n'ont été programmés au planning que pour réduire la durée de travail des salariés au sein du cycle.

Aussi, les dispositions relatives aux jours de repos A.R.T.T. tels que prévus par l'article 4 de la loi Aubry I ne sont pas applicables dans le cadre d'un cycle de travail.

Il y a donc lieu de renommer ces journées qui sont tout simplement non travaillées. On peut donc leur affecter le code "H.S." pour "hors service" par exemple, afin d'éviter toute confusion dans la gestion de ces journées.

☞ Comment décompter les heures supplémentaires ?

Dans le cadre du cycle de travail, les heures supplémentaires ne sont pas décomptées semaine par semaine : dans l'exemple présenté en page 1, les semaines 2 et 3 ne donnent lieu à aucune heure supplémentaire puisque la moyenne sur le cycle ne dépasse pas 35 heures.

Le décompte s'effectue dans le cadre du cycle. Ainsi, est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectuée au-delà du temps à réaliser pour l'intégralité du cycle, soit pour poursuivre notre exemple :

$$35 + 40 + 42 + 23 = 140 \text{ heures.}$$

Les taux de majoration applicables sont les mêmes que ceux fixés dans le cadre hebdomadaire, et appliqués de la manière suivante :

Soit N le nombre de semaines dans le cycle. On obtient :

Entre :	Et :	Taux de majoration	Forme de la majoration ^(*)
N x 35	N x 39	25 %	Repos compensateur
N x 40	N x 43	25%	Maj. de salaire ou repos si accord du salarié
N x 44	N x 44 ^(**)	50%	Maj. de salaire ou repos si accord du salarié

Exemple : soit un cycle de travail de 6 semaines, donc $N = 6$.

Toute heure effectuée :

- au-delà de 210 heures (soit 35×6) et dans la limite de 234 heures (soit 39×6) est considérée comme heure supplémentaire bonifiée en repos ;
- au-delà de la 234^{ème} heure (soit 39×6) et dans la limite de 258 heures (43×6) est considérée comme heure supplémentaire majorée à 25% sous forme de salaire ou de repos ;
- au-delà de la 258^{ème} heure (soit 43×6) et dans la limite de 264 heures (44×6) est considérée comme heure supplémentaire majorée à 50% sous forme de salaire ou de repos ;

☞ **Y a-t-il des règles particulières à appliquer en cas d'absence du salarié ?**

NON : Lorsqu'une absence, quelle qu'en soit le motif, vient s'inscrire dans un cycle de travail, ses conséquences sont identiques à celles que l'on observerait si le temps de travail est organisé dans le cadre de la semaine.

Dans la mesure où l'absence du salarié à son poste de travail est justifiée et autorisée, le planning du salarié est considéré comme ayant été effectué, "un point c'est tout". Ni l'employeur ni le salarié ne sont redevables à l'autre partie d'éventuelles heures de travail selon qu'il s'agit d'une semaine "haute" ou d'une semaine "basse" par rapport au temps de travail contractuel. Le planning prévu est considéré comme ayant été réalisé, sans autre particularité.

(*) Lorsqu'il s'agit du repos compensateur, il est rappelé qu'il doit être pris dans les conditions prévues à l'accord d'entreprise relatif à l'A.R.T.T. en date du 11 mai 1999 - article III-2

(**) Pour mémoire, le plafond de 44 heures par semaines est fixé par l'accord UNIFED du 1^{er} avril 1999 - article 5

Lorsque l'absence ne fait pas l'objet d'une prise en charge financière (ex : condition d'ancienneté non remplie en cas d'arrêt de travail pour maladie), seule s'effectue une régularisation sur la paie de l'intéressé(e), par soustraction des jours d'absence constatés.

Ainsi :

- **les congés payés** sont décomptés selon la même règle que pour les autres salariés (en jours ouvrables ou en jours ouvrés). Il en est de même pour les **autres congés conventionnels** (ex : jours mobiles, congés trimestriels, congés pour ancienneté, etc...).
- Dans un autre registre, **l'arrêt de travail pour maladie** est pris en compte, l'absence au poste de travail est justifiée, le planning est considéré comme fait, "un point c'est tout". (N.B. : à son retour d'arrêt de travail, le salarié reprend son cycle tel que prévu à cette date : on ne fait pas démarrer un nouveau cycle au retour du salarié, la succession des cycles s'effectue sans perturbation même si le salarié n'est pas présent à son poste de travail).
- De même, lorsque l'absence du salarié (ex : arrêt de travail, congés payés) vient se "superposer" sur une **journée prévue comme non travaillée** dans le cadre d'un cycle de travail, ces jours prévus comme non travaillés au planning ne font l'objet d'aucune régularisation ultérieure en termes de temps de travail.

Exemple : semaine n° 3 = mercredi non travaillé ; arrêt de travail du salarié à compter de la moitié de la 2^{ème} semaine jusqu'au début de la 4^{ème} semaine du cycle.

En effet, ces journées non travaillées ne sont pas des congés qui auraient été acquis par un mécanisme quelconque (comme les congés payés par exemple ou les jours A.R.T.T. art. 4 de la loi du 13 juin 1998 dite "Aubry 1") et qui sont ensuite dus par l'employeur au salarié. Il s'agit uniquement de jours non travaillés dans le planning.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu à report du jour non travaillé sur une période ultérieure. "Ça tombe comme ça tombe". On peut comparer cette situation à celle d'un salarié dont le temps de travail est organisé sur la semaine et qui ne travaille jamais le mercredi par exemple : lorsque celui-ci est en arrêt de travail pour maladie, l'employeur ne lui doit aucune compensation au titre du mercredi qu'il a passé en arrêt de travail, puisqu'il s'agit de l'organisation habituelle du planning de travail dont l'employeur n'a pas à assumer les conséquences en cas d'absence du salarié, quelle qu'en soit la raison.

Le fait de reporter ce mercredi par exemple sur une période ultérieure correspondrait à modifier l'organisation du cycle de travail, ce qui n'est pas possible légalement pour une telle raison, le cycle devant vérifier impérativement les caractères de fixité et de répétitivité que lui impose la loi.

Enfin, un tel report consisterait à accorder un jour de congé rémunéré supplémentaire, puisqu'en raison de ce repos le salarié effectuera sur le cycle un temps de travail inférieur à son temps contractuel *sans aucune perte de salaire*. Cette pratique ne peut être acceptée.

Dans le cadre d'un cycle, et dans l'hypothèse où un salarié souhaiterait pouvoir bénéficier d'un jour non travaillé supplémentaire au cours même du cycle ou lors d'un cycle suivant, la seule possibilité dont il dispose est le congé sans solde ou tout autre jour de congé auquel il peut prétendre (ex : congé payé) sous réserve de l'autorisation de l'employeur.

Si les dispositions relatives aux jours de repos A.R.T.T. prévoient effectivement que les jours qui n'ont pu être pris par le salarié doivent être reportés, celles-ci ne sont absolument pas applicables en ce qui concerne le cycle de travail. Aussi, aucun salarié ne peut prétendre à un tel report, puisqu'il s'agit d'un mode d'organisation du temps de travail totalement différent, qui possède ses propres règles de fonctionnement (fixées légalement), qu'il n'est pas possible de modifier.

- Enfin, **concernant les jours fériés**, le fait d'organiser le temps de travail dans le cadre d'un cycle n'a absolument aucune incidence.

Dans ces conditions, il y a lieu d'appliquer les dispositions conventionnelles habituelles.

☞ **Y a-t-il des obligations particulières pour l'employeur ?**

Lorsque le cycle de travail est utilisé pour organiser toute ou partie de l'organisation du temps de travail des salariés, l'employeur est tenu de procéder de manière "classique" à l'affichage des éléments relatifs à ce mode collectif d'organisation du temps de travail.

Il doit également mentionner le nombre de semaines que comporte chacun des cycles de travail utilisés, ainsi que la répartition du temps de travail pour chaque cycle, en distinguant bien chaque semaine du cycle (par une lettre ou un chiffre par exemple).

Cet affichage doit être détaillé et indiquer les modalités définies pour chacune des équipes concernées.

L'employeur doit naturellement veiller à la conformité entre cet affichage et les plannings individuels distribués aux salariés concernés.

* * *