



**Suivi de la décision relative à la réclamation n°149/2017
Confédération générale du travail (CGT) et
Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France**

Observations de la Confédération générale du travail (CGT)

15/07/2025

I. Rappel du contexte

1. Par une décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France en date du 19 mai 2021, le Comité européen des droits sociaux (ci-après le « Comité ») a conclu que la situation de la France en matière d'astreinte et de forfait jour n'était pas conforme aux articles 2§1, 2§5 et 4§2 de la Charte sociale européenne (ci-après la « Charte »).
2. Le Comité a conclu que l'assimilation d'une période d'astreinte, lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué, à une période de repos dans son intégralité constitue une violation du droit à une durée de travail raisonnable, et ainsi n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte.
3. Le Comité a par ailleurs conclu à une violation de l'article 2§5 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte, assimilées à des périodes de repos, peuvent avoir lieu le dimanche.
4. S'agissant du régime de forfait en jours, le Comité a conclu à la violation de l'article 2§1 de la Charte en ce qui concerne la durée du travail des salariés relevant de ce régime, les dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail et la période de référence de 12 mois s'appliquant au régime des forfaits jours.
5. Le Comité a également conclu à la violation de l'article 4§2 de la Charte en ce que les salariés soumis au régime de forfait en jours ne peuvent prétendre à des heures supplémentaires qui exigent une rémunération majorée.
6. Le 23 février 2022, le Comité des Ministres a adopté la Recommandation CM/RecChS(2022)1 aux Etats membres concernant la réclamation collective CGT et CFE-CGC c. France. Le Comité des Ministres recommandait alors à la France :
 - de poursuivre ses efforts et de prendre toutes les mesures législatives nécessaires afin qu'une période d'astreinte, lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué, ne soit plus considérée comme une période de repos dans son intégralité, y compris lorsqu'elle a lieu le dimanche ;

- de réexaminer sa législation sur le système du forfait en jours et de renforcer les mesures existantes en vue d'introduire des limitations légales de la durée maximale hebdomadaire de travail, des garanties adéquates assurant un temps de travail raisonnable ainsi qu'une réglementation adéquate des heures de travail.
7. Près de trois ans après la recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe, la CGT déplore qu'aucune des réformes suggérées par ce dernier n'ait été mise en œuvre. La situation du droit français demeure en non-conformité avec la Charte sociale européenne, comme l'a constaté le Comité européen des droits sociaux dans sa décision du 19 mai 2021.

II. Suivi de la décision rendue par le Comité européen des droits sociaux

A. La diffusion de la décision du Comité

8. Le gouvernement indique avoir transmis la décision du CEDS aux services compétents et signale que cette décision a fait l'objet d'analyses par la doctrine spécialisée. La CGT prend acte de cette diffusion, mais constate qu'elle n'a été suivie d'aucune concertation ou initiative propre à remédier aux manquements du droit français.
9. En outre, les commentaires parus dans la doctrine ont souligné la portée de la condamnation du CEDS et l'insuffisance du cadre juridique relatif aux astreintes et aux forfait-jours. La CGT partage ce constat, la seule publication de quelques analyses doctrinales ne remplaçant pas les réformes attendues.

B. Le régime de l'astreinte

10. Le gouvernement rappelle à juste titre que la jurisprudence de la CJUE encadre strictement la qualification des périodes de garde et d'astreinte. En effet, depuis les arrêts Simap et Jaeger, une période de permanence sur le lieu de travail, même inoccupée, peut être considérée comme du temps de travail effectif en cas de forte contrainte de lieu et de disponibilité immédiate du travailleur. La CJUE a plus récemment étendu cette jurisprudence aux astreintes à domicile par l'arrêt Matzak. Aussi, par l'arrêt Radiotelevizija Slovenija, la CJUE a harmonisé sa jurisprudence en considérant que relève du temps de travail l'intégralité d'une période de garde "au cours de laquelle les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles

affectent objectivement et très significativement la faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts”. A l’inverse, restent des périodes de repos les temps d’astreinte n’atteignant pas ce degré d’intensité, qui ne sont alors considérées comme du temps de travail qu’en cas d’intervention effective durant celle-ci.

11. La CGT se félicite de l’alignement de la Cour de cassation sur ces principes depuis 2021. En effet, la chambre sociale analyse désormais l’astreinte à la lumière des sujétions imposées durant celle-ci, rappelant notamment qu’il convient de rechercher si le salarié a été soumis à des contraintes “d’une intensité telles qu’elles affectent sa faculté de gérer librement le temps” de l’astreinte. Le délai d’intervention imposé, ou encore la fréquence des appels permettent alors de considérer le temps d’astreinte comme du temps de travail effectif eu égard aux contraintes significatives subies par le salarié. Ces évolutions jurisprudentielles, en conformité avec le droit de l’Union Européenne, renforcent la protection des travailleurs soumis à de fortes sujétions durant l’astreinte.
12. Néanmoins, le droit positif n’exclut toujours pas qu’une période d’astreinte soit intégralement considérée comme du temps de repos, l’article L.3121-9 du Code du travail retenant comme astreinte toute “période durant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile afin d’être en mesure d’intervenir”. Or, cette fiction juridique est précisément censurée par le CEDS : assimiler la totalité d’une période d’astreinte à un repos viole le droit à une durée du travail raisonnable garanti par l’article 2§1 de la Charte. Même en l’absence de contrainte significative, le simple fait pour le salarié de demeurer à la disposition de son employeur porte atteinte à son temps de repos, lequel ne constitue pas durant l’astreinte un véritable temps libre du travailleur. En l’état, les recommandations formulées par le CEDS n’ont ainsi pas été suivies d’effet en matière d’astreintes.
13. En outre, la pratique des astreintes le dimanche constitue une violation du repos hebdomadaire, protégé par l’article 2§5 de la Charte. En France, il est permis qu’un salarié soit d’astreinte durant son jour de repos hebdomadaire, le Code du travail prévoyant uniquement qu’une astreinte doit faire l’objet d’une compensation financière ou en repos, sans pour autant garantir un jour de repos complet au salarié si l’astreinte n’a donné lieu à aucune intervention. Un salarié peut donc se voir imposer une astreinte le dimanche, lequel sera considéré comme le jour de repos hebdomadaire, plaçant le

salarié dans un état de veille permanente. La CGT souligne que cette possibilité prive le salarié d'un vrai jour de repos, dans le respect de sa vie privée et familiale, contraire à l'objectif de l'article 2§5. Aucune modification législative n'a à ce jour exclue ou encadrée les astreintes durant le jour de repos hebdomadaire.

14. Le gouvernement indique n'avoir "pour l'heure aucun projet d'évolution du cadre existant" en matière d'astreinte, renvoyant les adaptations au niveau européen du fait de la binarité actuelle entre temps de travail et temps de repos en droit de l'Union. La CGT conteste cet attentisme, dans la mesure où rien n'empêche le législateur français d'aller au-delà des minimas européens afin de respecter la Charte. Le Comité des Ministres a d'ailleurs expressément recommandé d'agir au travers de mesures législatives nationales. La France pourrait notamment modifier l'article L.3121-9 portant définition de l'astreinte afin de considérer que les périodes d'astreinte ne s'imputent pas sur les durées minimales du temps de repos du salarié. Elle pourrait aussi imposer l'existence d'une contrepartie financière ou un temps de repos compensateur équivalent au temps d'astreinte effectué. En restant inactif sur ce sujet, la France perpétue les manquements constatés aux articles 2§1 et 2§5 de la Charte.

C. Le forfait jours

15. Le gouvernement met en avant la jurisprudence récente relative au suivi du temps de travail des salariés en forfait-jours, qui conditionne de longue date la validité de l'accord collectif permettant sa mise en place à l'existence de garanties effectives pour la santé du salarié. Ces exigences ont été reprises par la loi Travail de 2016, laquelle impose un contrôle ainsi qu'un suivi de la charge de travail du salarié en forfait-jours (art. L.3121-64). Par ailleurs, l'article L.3121-60 du Code du travail impose à l'employeur d'assurer que la charge de travail du salarié reste raisonnable et compatible avec son droit au repos.
16. En dépit de ce cadre, la jurisprudence continue de sanctionner de nullité certains accords dès lors que ces derniers ne sont "pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables". La CGT salue ces avancées, qui imposent désormais à l'employeur une obligation de moyen en matière de suivi de la charge de travail du salarié. Il convient toutefois de souligner que le contrôle de l'employeur s'effectue essentiellement a posteriori, à l'occasion de litiges individuels portés par le salarié à la fin de la relation de travail. Dès lors, l'effectivité des protections actuelles du forfait-jours repose sur la capacité du salarié à faire valoir ses droits devant le juge,

empêchant la prévention des risques liés à l'autonomie du salarié sur son temps de travail.

17. Sur le plan normatif, le dispositif de forfait-jours n'a pas connu d'évolution depuis la décision du CEDS, qui reste soustrait à la durée maximale hebdomadaire du travail. Ce régime permet des semaines de travail dépassant la limite des 48 heures hebdomadaires, comme pointé par le CEDS. De plus, la période de référence pour l'appréciation de la durée du travail reste fixée à douze mois, favorisant les pics d'activité et l'augmentation ponctuelle de la durée du travail sans rémunération majorée. En effet, en renonçant au décompte horaire, les salariés en forfait-jours renoncent aussi aux heures supplémentaires ainsi qu'aux compensations afférentes. Le CEDS considère que cette exclusion des heures supplémentaires viole l'article 4§2 de la Charte, qui consacre expressément le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires. Il relève notamment que la jurisprudence sociale mentionne fréquemment le nombre d'heures supplémentaires qu'aurait pu réclamer le salarié en l'absence de convention de forfait, signe de l'existence d'heures travaillées sans véritable contrepartie. Dès 2004, dans une précédente réclamation relative aux forfait-jours, le CEDS avait jugé "anormalement élevé" le nombre d'heures travaillées par les cadres au forfait sans majoration et qualifié "d'excessive" la référence annuelle pour le décompte du temps de travail. Le Comité constate qu'en 2021, malgré la loi de 2016, "le nouveau cadre juridique ne change pas fondamentalement la situation" antérieurement jugée contraire à la Charte. L'absence de plafond hebdomadaire et d'heures supplémentaires payées maintient la France en violation de ses engagements vis-à-vis de la Charte. La CGT estime donc une intervention législative indispensable pour rendre le dispositif conforme à la Charte.

III. Conclusion

18. En conclusion, la CGT observe que le suivi opéré par l'Etat français se limite à un constat des évolutions jurisprudentielles, sans qu'aucune initiative législative ne soit prise afin de se mettre en conformité avec la Charte. Le gouvernement admet lui-même qu'"aucune évolution législative n'est prévue à ce jour" concernant les astreintes et le forfait-jours. Cet immobilisme législatif, plus de deux ans après la recommandation du Comité des Ministres, nie aux salariés leurs protections les plus fondamentales. Les arrêts de la Cour de cassation ne sauraient, en l'absence d'intervention du législateur, permettre une mise en conformité du droit français avec la Charte. La non-conformité

demeure ainsi avérée sur chacun des points soulevés par le CEDS : le droit français continue de permettre qu'une astreinte non travaillée soit comptabilisée comme du repos, y compris le dimanche, tandis que le régime du forfait-jours ne contient toujours ni limitation horaire hebdomadaire ni compensation pécuniaire des dépassements de la durée légale du travail.

19. S'agissant du forfait-jours, le gouvernement se félicite "d'importantes évolutions" jurisprudentielles garantissant une durée raisonnable du travail. Le renforcement du contrôle de validité des conventions de forfait par les tribunaux ne compense néanmoins pas l'absence de protections dans le Code du travail, lequel manque encore un plafond hebdomadaire ou encore un seuil de déclenchement des heures supplémentaires. La CGT considère qu'une intervention du législateur est nécessaire afin de fixer un cadre sécurisant et conforme à la Charte, dans l'intérêt commun des employeurs et des salariés.
20. De même, en matière d'astreintes, la jurisprudence a apporté des clarifications bienvenues, lesquelles n'ont pour l'instant pas fait l'objet d'une codification. Il en résulte que les recommandations du Comité ne sont à l'heure pas mises en œuvre. La CGT invite fermement l'Etat français à modifier le régime des astreintes afin que ce dernier donne lieu à une contrepartie, et ne s'impute pas sur les durées minimales de temps libre.
21. Ces réformes, toutes fondées sur les exigences du droit de l'Union Européenne et des conclusions du CEDS, constituent des avancées nécessaires pour mettre fin aux non-conformités du droit français à la Charte. La CGT estime qu'il en va de la crédibilité de l'engagement de la France envers la Charte sociale européenne et du respect des droits fondamentaux des travailleurs concernés.