

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

Décembre 2025

**Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de
l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France**
Réclamation N° 149/2017

CONSTAT SUR LE SUIVI DE LA RECLAMATION N° 149/2017

Constat sur le suivi : Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Recommandation [CM/RecChS\(2022\)1](#)

1. Décision du Comité européen des droits sociaux sur le bien-fondé de la réclamation

Dans sa décision du 19 mai 2021, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a conclu que la situation en France constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte pour les raisons suivantes :

A. L'assimilation d'une période d'astreinte, dans son intégralité, à une période de repos

Le Comité a considéré que l'absence de travail effectif, constatée *a posteriori* pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu *a priori* la libre disposition, ne constituait pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Il a estimé que le fait d'assimiler, en tout, la part inactive de l'astreinte à un temps de repos constituait une violation du droit à une durée raisonnable de travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile. En ce qui concerne la situation des travailleurs en période d'astreinte, le CEDS a observé que les dispositions modifiées du code du travail n'ont pas non plus changé la situation à cet égard, si ce n'est qu'elles ont supprimé l'obligation pour le travailleur de rester à son domicile pendant la période d'astreinte (article L.3121-9).

B. L'absence de limitations légales de la durée hebdomadaire maximale autorisée de travail

Le CEDS a constaté que dans le régime de forfait en jours, les dispositions applicables à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail n'ont pas été modifiées. L'article L.3121-62 (disposition d'ordre public) précise toujours que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail (L.3121-18, -20 et -22).

Le CEDS a noté l'introduction de l'obligation imposée à l'employeur de contrôler régulièrement la charge de travail d'un salarié soumis au régime de forfait en jours. Cette obligation figure dans plusieurs dispositions révisées du code du travail, telles que l'article L.3121-60 (disposition d'ordre public), L.3121-64 (disposition relevant du champ de la négociation collective) et L.3121-65 (disposition supplétive). Dans ce cadre juridique, l'employeur demeure garant d'une charge de travail raisonnable.

De plus, le CEDS a constaté que la Cour de cassation a, à plusieurs reprises, expressément indiqué que les accords collectifs qui ne respectent pas la durée hebdomadaire raisonnable de travail devaient être frappés de nullité et que toute convention individuelle de forfait en jours devait prévoir des garanties de respect des durées maximales de travail ainsi que de repos journaliers et hebdomadaires.

Toutefois, le CEDS a considéré qu'en l'absence de limitations légales à la durée maximale autorisée de travail hebdomadaire dans le régime de forfait en jours, et indépendamment de l'obligation légale de l'employeur de surveiller la charge de travail, un contrôle *a posteriori* par un tribunal d'une convention de forfait en jours n'est pas suffisant pour garantir une durée raisonnable de travail.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. L'assimilation d'une période d'astreinte, dans son intégralité, à une période de repos

Le Gouvernement se réfère à l'arrêt du 9 mars 2021 (arrêt de la Cour (Grande Chambre) du 9 mars 2021, *D. J. c. Radiotelevizija Slovenija*), dans lequel la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé qu'il convenait d'apprécier la nature des contraintes imposées au travailleur pendant les périodes de garde afin de déterminer si celles-ci constituaient du temps de travail au sens de l'article 2 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La CJUE a estimé que la notion de temps de travail englobe « l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. » Inversement, « lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du "temps de travail" ».

Selon le Gouvernement, depuis 2021, la jurisprudence de la Cour de cassation s'aligne sur celle de la CJUE. Dans plusieurs arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé qu'une période de garde doit être considérée comme du temps de travail effectif si elle soumet le salarié à des contraintes d'une telle intensité qu'elles affectent très significativement sa faculté de gérer son temps libre. C'est notamment le cas lorsque le salarié doit réagir rapidement après avoir été sollicité, ce qui entrave sa faculté de gérer librement son temps pendant les périodes où ses services professionnels ne sont pas requis.

Par ailleurs, selon le Gouvernement, des discussions ont été engagées afin de mieux prendre en compte les périodes intermédiaires qui ne relèvent pas clairement du temps de travail ou du temps de repos. La prise en compte explicite de ces périodes, en permettant, par exemple, qu'une partie soit considérée comme du temps de travail, permettrait de mieux encadrer ces situations intermédiaires. Toutefois, compte tenu de la distinction binaire entre « période de repos » et « temps de travail » établie par la CJUE dans son arrêt *Simap* de 2000, il faudrait que ces discussions aient lieu au niveau européen. Le Gouvernement indique donc que la France n'a actuellement pas l'intention de modifier le cadre existant.

Le Gouvernement précise toutefois qu'il continue d'examiner les modalités de mise en œuvre des Recommandations formulées par le Comité des Ministres le 23 février 2022.

B. L'absence de limitations légales de la durée hebdomadaire maximale autorisée de travail

Le Gouvernement indique que la jurisprudence récente a rappelé et précisé les obligations de l'employeur en matière de contrôle du temps de travail dans le cadre du régime de forfait en jours. En vertu de l'article L. 3121-64 du code du travail, les conventions collectives autorisant le régime de forfait en jours doivent définir, d'une part, les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié et, d'autre part, les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail.

La Cour de cassation a récemment rappelé qu'une convention de forfait en jours est frappée de nullité lorsqu'elle est conclue sur la base d'une convention collective dont les dispositions « ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, par conséquent, à garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié ».

Il en va de même lorsque la convention collective n'institue pas « un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable » et n'est donc « pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ».

Le Gouvernement souligne en outre que le droit français impose à l'employeur, même en l'absence de clauses spécifiques dans la convention collective, de veiller à ce que la charge de travail soit raisonnable et compatible avec le droit au repos.

Il précise également que la conformité du document de contrôle établi par l'employeur, prévu à l'article L. 3121-65-I du code du travail, est strictement soumise au contrôle du juge. La Cour de cassation a récemment censuré une cour d'appel pour ne pas avoir suffisamment caractérisé qu'un accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail était de nature à satisfaire aux exigences de l'article L. 3121-65 du code du travail. La Cour de cassation veille également à ce que toutes les dispositions prévues par l'article L. 3121-65-I soient strictement respectées, faute de quoi la convention de forfait en jours est nulle et non avenue. L'employeur doit donc s'assurer que le document de suivi de la charge de travail est correctement rempli et qu'il correspond à la réalité.

3. Appréciation du Comité

A. L'assimilation d'une période d'astreinte, dans son intégralité, à une période de repos

Dans sa Recommandation CM/RecChS(2022)1 relative à Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 23 février 2022), le Comité des Ministres a recommandé 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.

Le Comité note également que, dans les observations soumises le 15 juillet 2025 par la CGT concernant le suivi donné par le Gouvernement à la réclamation n° 149/2017, la CGT souligne que la CJUE a harmonisé sa jurisprudence en considérant que l'intégralité de la période d'astreinte « au cours de laquelle les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts » entre dans le champ du temps de travail. Inversement, les périodes d'astreinte qui n'atteignent pas ce niveau d'intensité restent des périodes de repos et ne sont alors considérées comme du temps de travail que si un travail effectif y est accompli. À cet égard, la CGT se félicite que la Cour de cassation s'aligne sur ces principes depuis 2021. En effet, la chambre sociale examine désormais les astreintes à la lumière des contraintes qui sont imposées pendant ces périodes, rappelant notamment qu'il convient de déterminer si le salarié a été soumis à des contraintes « d'une intensité telle qu'elles affectent sa faculté de gérer librement son temps » pendant son astreinte. Selon la CGT, le délai de réponse imposé ou la fréquence des appels permet alors de considérer la période d'astreinte comme du temps de travail effectif, compte tenu des contraintes importantes auxquelles est soumis le salarié. Ces évolutions de la jurisprudence, conformes au droit de l'Union européenne, renforcent la protection des travailleurs soumis à des contraintes importantes lorsqu'ils sont d'astreinte.

Toutefois, selon la CGT, la législation n'empêche toujours pas qu'une période d'astreinte soit considérée dans son intégralité comme une période de repos. Selon la définition qu'en donne le code du travail français en son article L.3121-9, une période d'astreinte s'entend comme une « période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail ».

La CGT estime qu'à l'heure actuelle, les Recommandations du Comité des Ministres visant à mettre en œuvre les décisions du CEDS n'ont pas été respectées en ce qui concerne les astreintes.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime opportun de se référer à sa récente observation interprétative relative à l'article 2§1 (Conclusions 2025) :

« Le Comité rappelle sa jurisprudence selon laquelle les périodes d'astreinte pendant lesquelles le salarié n'est pas amené à intervenir au service de l'employeur, si elles ne constituent pas un temps de travail effectif, ne peuvent néanmoins être assimilées à un temps de repos au sens de l'article 2 de la Charte (Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §56). Les périodes d'astreinte sont en effet des périodes au cours desquelles le salarié est tenu de rester à la disposition de son employeur pour accomplir, si ce dernier le requiert, une prestation de travail. Or cette obligation, alors même que la réalisation de la prestation présente un caractère purement éventuel, empêche

incontestablement le salarié de se consacrer à des activités relevant de son libre choix (ibid., §57). Le Comité estime que l'assimilation d'une période d'inactivité durant l'astreinte à une période de repos, dans sa totalité, porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (ibid., §61)

Le Comité souhaite préciser sa position concernant les périodes d'astreinte. Les périodes d'activité – c'est-à-dire de travail effectif – durant l'astreinte, que le salarié soit présent sur le lieu de travail ou qu'il se trouve à son domicile ou ailleurs que sur le lieu de travail dans un lieu désigné, doivent être considérées comme des heures travaillées et être rémunérées en tant que telles.

Les périodes d'inactivité durant l'astreinte pendant lesquelles aucun travail n'est effectué, mais où le salarié doit être présent sur le lieu de travail, doivent également être considérées comme du temps de travail et être rémunérées en conséquence.

En ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le salarié reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, le Comité considère qu'en aucun cas ces périodes ne doivent être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité

Cependant, deux situations doivent être examinées. Premièrement, lorsque le salarié est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qu'il doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves, ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. Deuxièmement, lorsque le salarié n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qu'il dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur), les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le salarié touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au salarié, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres.

Au vu de cette observation, le Comité considère que, si la Cour de cassation a suivi les dernières évolutions de la jurisprudence de la CJUE, aucune modification n'a été apportée aux dispositions légales, comme l'exige la Recommandation du Comité des Ministres. De plus, rien n'indique que, pour les périodes d'inactivité durant l'astreinte qui ne constituent ni un temps de travail à part entière, ni une véritable période de repos, les travailleurs puissent bénéficier d'une compensation raisonnable.

Constat

Le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte.

B. L'absence de limitations légales à la durée maximale autorisée de travail hebdomadaire ; l'absence de garanties adéquates pour garantir une durée raisonnable de travail

Dans sa Recommandation CM/RecChS(2022)1 relative à Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 23 février 2022), le Comité des Ministres a recommandé à la France:

- de réexaminer sa législation sur le système de 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.

Le Comité prend note de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui a invalidé plusieurs conventions de forfait en jours au motif qu'elles ne garantissaient pas que le champ d'activité et la charge de travail du salarié restent raisonnables.

Le Comité note que la CGT indique, dans ses observations susmentionnées, que, d'un point de vue réglementaire, le régime de forfait en jours n'a pas changé. Le renforcement du contrôle judiciaire de la validité des conventions ne compense pas l'absence de protection prévue par le code du travail, qui ne fixe pas de limite hebdomadaire à la durée du travail. La CGT estime qu'une intervention législative est nécessaire pour mettre en place un cadre sûr et conforme à la Charte, dans l'intérêt commun des employeurs et des salariés.

Le Comité estime que la Cour de cassation a, ces dernières années, développé une nouvelle jurisprudence dans laquelle elle considère que le régime du forfait en jours ne garantit pas une bonne répartition, dans le temps, de la charge de travail de l'intéressé, et qu'il est donc difficile, dans ces conditions, de protéger la sécurité et la santé du salarié. Le Comité constate toutefois qu'en l'absence de toute évolution législative visant à fixer la durée maximale hebdomadaire de travail, la Recommandation du Comité des Ministres n'a pas été pleinement appliquée et que la situation n'a pas été rendue conforme à la Charte.

Constat

Le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme s'agissant des limites légales du temps de travail dans le cadre du régime de forfait en jours.