



06/09/2024

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

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

soumis par  
**LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE**

Rapport enregistré par le Secrétariat  
le 06 septembre 2024

RECLAMATION n° 149/2017  
*CGT et CFE-CGC c. FRANCE*

Rapport de suivi

6 septembre 2024

**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 de 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 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 ».*

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

### **A. La diffusion de la décision du Comité**

7. La décision rendue par le Comité a été transmise à l'ensemble des services gouvernementaux concernés, en particulier la Direction générale du travail.
8. Cette décision a par ailleurs fait l'objet de mentions et de commentaires dans les publications spécialisées (voir notamment Michel Morand, Fasc. 21-10 : Temps de travail, JurisClasseur Travail Traité, 12 mai 2024 : Marc Véricel, *Forfait jours : suivi de la charge de travail*, Revue de droit du travail 2023, p. 275 ; Marc Véricel, *Convention de forfait jours : instituer un suivi effectif et régulier*, Revue de droit du travail 2022, p. 110 ; Benoît Petit et autres, *Chronique de droit social européen (déc. 2020 – déc. 2021)*, Revue de l'Union européenne 2022, p. 307).

### **B. Le régime de l'astreinte**

9. Le Gouvernement rappelle que dans un arrêt du 9 mars 2021, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la « CJUE ») a jugé qu'il convenait d'apprécier la nature des contraintes imposées au travailleur en période de garde pour déterminer s'il s'agissait de temps de travail aux fins 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.
10. La CJUE a retenu que relève de la notion de temps de travail « *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*<sup>1</sup> ».
11. A l'inverse, « *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*

---

<sup>1</sup> CJUE, arrêt du 9 mars 2021, *D. J. contre Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, § 37.

*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 »<sup>2</sup> ».*

12. Depuis 2021, la jurisprudence de la Cour de cassation s'est alignée avec celle de la CJUE. Par plusieurs arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé qu'une période d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail effectif si elle soumet le salarié à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent très significativement sa faculté de gérer son temps libre<sup>3</sup>. Tel est notamment le cas lorsque le salarié est soumis à un court délai d'intervention après sollicitation affectant sa faculté de gérer librement son temps pendant les périodes où ses services professionnels ne sont pas sollicités.
13. Par ailleurs, des réflexions ont été initiées pour essayer de mieux prendre en compte les temps intermédiaires qui ne relèveraient pas de manière évidente des temps de travail ou temps de repos. Une prise en compte spécifique de ces temps, en permettant par exemple de considérer un décompte partiel comme temps de travail, pourrait permettre de sécuriser ces situations intermédiaires. Cependant, au regard de la binarité existante entre « temps de repos » et « temps de travail » ainsi que la CJUE le distingue dans sa décision *Simap* de 2020, ces réflexions seraient à conduire au niveau européen. Ainsi, la France n'a pour l'heure aucun projet d'évolution du cadre existant.

### **C. Le forfait jours**

14. La jurisprudence récente est venue rappeler et préciser les obligations de l'employeur en matière de suivi du temps de travail dans le cadre du régime de forfait jour. Aux termes de l'article L. 3121-64 du code du travail en effet, les accords collectifs autorisant les forfaits jours doivent déterminer, 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 du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail.
15. La Cour de cassation a rappelé récemment qu'une convention de forfait est nulle lorsqu'elle est conclue sur la base d'un accord collectif dont les stipulations « *ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la*

---

<sup>2</sup> CJUE, arrêt du 9 mars 2021, *D. J. contre Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, § 38.

<sup>3</sup> Soc., 26 octobre 2022, n°21-14.178 ; Soc., 21 juin 2023, n°20-21. 843 ; Soc., 28 février 2024, n°22-21.406.

*protection de la sécurité et de la santé du salarié<sup>4</sup> ». Il en va de même lorsque l'accord collectif n'institue pas de « 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 dès lors « 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<sup>5</sup> ».*

16. Le Gouvernement souligne, en outre, que le droit français enjoint l'employeur, y compris en l'absence de clauses spécifiques dans l'accord collectif, à s'assurer que la charge de travail est raisonnable et compatible avec le droit au repos<sup>6</sup>. Cette disposition est d'ordre public. L'employeur qui y contrevient s'expose devant les tribunaux au versement d'un dédommagement et ou à la nullité de la convention de forfait. La Cour de cassation a rappelé récemment que l'employeur doit mettre en place les mesures « *de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail<sup>7</sup>* ». Pour être utiles, ces mesures doivent intervenir sans délai dès la première constatation, quand bien même l'employeur se serait conformé aux stipulations de l'accord collectif.
17. Le Gouvernement précise aussi 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 ainsi récemment censuré une cour d'appel qui n'avait pas suffisamment caractérisé qu'un accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail était de nature à répondre aux exigences de l'article L. 3121-65 du code du travail<sup>8</sup>. La Cour de cassation est également attentive à ce que l'ensemble des dispositions prévues par l'article L. 3121-65-I soient strictement respectées sous peine de nullité de la convention de forfait. Ainsi, l'employeur doit s'assurer que le document de contrôle du suivi de la charge de travail est correctement renseigné et conforme à la réalité<sup>9</sup>.

### **III. Conclusion**

18. Le dispositif du forfait en jours a connu récemment d'importantes évolutions en vue de garantir une durée raisonnable de travail. La jurisprudence est venue préciser ces modalités de suivi du temps de travail et sanctionne les cas où l'employeur ne serait pas en mesure de remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail.

---

<sup>4</sup> Soc., 24 avril 2024, n° 22-20.539 ; Soc., 5 juillet 2023, n° 21-23.222 et 21-23.387 ; Soc., 9 novembre 2022, n° 21-13.389.

<sup>5</sup> Soc., 14 décembre 2022, n° 20-20.572 ; Soc., 8 février 2023, n° 21-19.512.

<sup>6</sup> Code du travail, article L. 3121-60.

<sup>7</sup> Soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.200.

<sup>8</sup> Soc., 24 avr. 2024, n° 22-20.539.

<sup>9</sup> Soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782.

19. De la même manière, la jurisprudence est venue préciser les cas où le temps d'astreinte doit être considéré, du fait des contraintes qu'il impose, comme du temps de travail effectif.
20. Si aucune évolution législative n'est prévue à ce jour, la possibilité de mieux prendre en compte les temps intermédiaires, entre temps de travail et temps de repos, pourrait faire l'objet de réflexions, notamment au niveau européen. Le Gouvernement continue par ailleurs d'examiner les modalités de mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité des Ministres le 23 février 2022.