



Temps de travail : la France se fait épingler

publié le **03/02/2011**, vu **2869 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) vient de mettre en lumière plusieurs dispositions de la législation française non conformes à la Charte sociale. Ces conclusions, qui concernent notamment l'astreinte et le forfait jours, ne sont pas négligeables. En effet, il est possible pour un salarié, ou un syndicat, d'en faire état devant le Conseil des prud'hommes s'il estime que sa convention de forfait jours, ou son accord d'astreinte, ne respecte pas les règles édictées par la Charte.

Astreinte et durée raisonnable du travail :

Le CEDS considère que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévu par la Charte sociale.

Aujourd'hui, le [Code du travail](#) français prévoit que les périodes d'astreinte, pendant lesquelles le salarié n'intervient pas, sont considérées comme du temps de repos. Toutefois, les heures d'intervention sont considérées comme du temps de travail effectif.

Rappel :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (Article [L.3121-5](#) du Code du travail).

Forfait jours sur l'année et durée raisonnable du travail :

Le CEDS considère que la durée hebdomadaire de travail de 78 heures autorisée pour les salariés en forfait jours, est excessive. Il juge également insuffisantes les garanties offertes par le système d'accords collectifs, concernant l'amplitude de travail des salariés en forfait jours.

Le droit français n'impose pas aux accords collectifs de prévoir une durée maximale journalière et hebdomadaire du travail des salariés en forfait jours. Ces derniers bénéficient, en revanche, du repos minimum légal (soit 11 heures par jours et 24 heures par semaine). **Un salarié en forfait jours peut ainsi être amené à travailler 78 heures par semaine.**

Rappel :

Le forfait jours est une réglementation du temps de travail spécifique aux cadres qui disposent d'une autonomie et aux salarié dont la [durée du temps de travail](#) ne peut être prédéterminée. Ce forfait, dont la mise en place est soumise à la conclusion d'un accord collectif, consiste à décompter le temps travail en jours et non plus en heures.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année sont exclus des règles générales relatives à la durée du travail (soit, selon le Code du travail : 10 heures par jour, 44 heures par semaine calculées sur 12 semaines et 48 heures pour une même semaine).

Références :

Comité européen des Droits sociaux, conclusions décembre 2010

(1) Charte sociale européenne a été introduite dans l'ordre juridique interne par l'effet conjugué de la loi n° 99-174 du 10 mars 1999 en autorisant l'approbation et du décret n° 2000-110 du 4 février 2000 qui en porte publication. La publication est elle-même intervenue au Journal officiel du 12 février 2000