

La charge de travail : réglementation et obligations de l'employeur

Myriam Chalouin
22 mai 2025

La charge de travail recouvre **l'ensemble des tâches demandées à un salarié, dans un contexte donné**, et repose sur : **les objectifs prescrits** (quantité, complexité, qualité, délais), **les ressources disponibles** (humaines, matérielles, temporelles) **et les capacités individuelles** (compétence, état de santé, expérience).

Cette définition ne figure pas dans les textes en droit français, il n'existe pas de définition légale unique de la « charge de travail ».

Du fait même de ses caractéristiques, à la fois objective car quantifiable, subjective car ressentie, évolutive et multidimensionnelle, elle se situe à l'interface entre l'organisation du travail, la santé mentale du salarié, sa santé physique, et quelque part, la performance de l'entreprise.

En droit, la charge de travail peut être abordée dans le cadre de principes généraux, ou en relation avec les dispositions relatives au temps de travail, ou encore par le biais de la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail et le droit à la déconnexion.

Elle n'est mentionnée en tant que telle dans le code du travail que dans deux cadres : celui du temps de travail et du forfait jour, et celui du télétravail et du droit à la déconnexion.

L'expression exacte « charge de travail » dans le code du travail n'y figure que dans 7 articles :

relatifs au **forfait jour**¹,

à la **consultation annuelle** des représentants du personnel sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi²

au **télétravail**³

aux mesures et moyens de prévention relatifs au **travail sur écran**⁴.

¹ Forfait jours : articles L3121-60, L3121-64 et L3121-65

² Consultation annuelle du CSE : article L2312-26

³ Télétravail : articles L2222-9 et L2222-10

⁴ Travail sur écran : article R4542-4

Or, nos deux intervenants du début de cette matinée l'ont bien montré, la notion de charge de travail ne se limite pas à ces champs et les obligations de l'employeur ainsi que la manière de s'y « pencher » sont donc plus larges et plus nombreuses.

Si nous partons du postulat que la charge de travail inclut :

- le volume de travail (quantité de tâches, rythme, fréquence),
- le temps alloué (horaires, délais, urgences),
- les moyens mis à disposition (matériels, humains, organisationnels),
- la complexité ou technicité des tâches,
- la pression hiérarchique ou des clients,
- et la marge d'autonomie du salarié,

On peut juridiquement se reporter à plusieurs points de référence : la durée du travail, l'aménagement du temps de travail, la prévention des risques liés à la charge de travail, l'obligation de dialogue social, et le respect de l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Tout d'abord la durée du travail et l'aménagement du temps de travail :

La **durée légale du travail** est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps plein⁵. Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite réglementaire, avec majoration de salaire ou repos compensateur⁶.

La **durée hebdomadaire** de travail peut être portée à 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines, ou 48h par semaine sur une même semaine⁷.

Cette durée, si elle est limitée, c'est bien pour préserver la santé des travailleurs, et également leur sécurité (surcharge = fatigue = risque d'accident).

Ce temps de travail peut être aménagé.

Mais l'employeur doit respecter les **durées maximales journalières**. La durée maximale de travail ne peut excéder 10 heures pour les travailleurs de plus de 18 ans en étant calculée sur la journée civile, de 0 heure à 24 heures⁸, sauf dérogation ou accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, dans la limite de 12 heures.

Le **repos hebdomadaire** d'un salarié est d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures⁹.

⁵ Article L3121-27

⁶ Article L3121-22

⁷ Articles L3121-20 et L3121-22

⁸ Article L. 3121-18

⁹ Article L3132-2

La loi AUBRY II du 19 janvier 2000 mis en place le système de **forfait en jours pour les cadres autonomes**, par accord collectif de branche ou d'entreprise combiné à une convention individuelle, régime réformé en 2008 et en 2016.

C'est bien à cette occasion que l'expression « charge de travail » est entrée dans le code du travail¹⁰:

*L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est **raisonnable** et permet une **bonne répartition dans le temps** de son travail.*

L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

*1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** du salarié ;*

*2° 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 dans l'entreprise ;***

*L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est **compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;***

Nous avons là une obligation d'évaluation de la charge, d'adaptation de cette charge, et de suivi également.

Autre point d'entrée dans le code :

La prévention des risques liés à la charge de travail

L'employeur a une **obligation de sécurité de résultat** : il doit évaluer les risques professionnels, y compris ceux liés par exemple à une charge de travail excessive (générateurs de stress, TMS, burn out par exemple)

Il doit assurer la **santé physique et mentale** des salariés, sur la base des principes généraux de prévention¹¹.

Trois principes particulièrement peuvent être appliqués en lien avec la charge de travail :

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

¹⁰ Articles L3121-60, L3121-64 et L3121-65

¹¹ Article L4121-2

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, [...], ainsi que ceux liés aux agissements sexistes [...];

En effet, si on considère que la charge de travail inclut les 6 éléments définis plus avant dans mon intervention (volume, temps, moyens, nature des tâches, pression, autonomie), **l'employeur est celui qui a le pouvoir d'agir sur ces éléments**, par l'évaluation, la mesure, l'adaptation de l'organisation du travail.

Dans les 6 familles de **facteurs de risques psychosociaux définis par le collègue Gollac**, plusieurs éléments se rapportent à la charge de travail : dans les **exigences au travail** (rythme de travail ,objectifs irréalistes ou flous, polyvalence, interruptions fréquentes, injonctions contradictoires, nouvelles technologies, facteurs d'ambiance matérielle, durée du travail, horaires décalés / atypiques) ; **l'autonomie** (notamment autonomie sur la manière de faire son travail - marge de manœuvre, possibilité d'anticiper, possibilité de développer ses compétences, répétitivité / monotonie) ; **les rapports sociaux** (dont entre autres l'intégration à un collectif (entraide, coopération, solidarité, convivialité // norme de collectif ...), la reconnaissance (compétences, efforts, performance, qualité, utilité...), le soutien des collègues ou des supérieurs)) ; la qualité empêchée dans les **conflits de valeur** ; ou encore la soutenabilité du travail et les changements d'organisation dans **l'insécurité de la situation de travail**

Cette évaluation se traduit dans le document unique d'évaluation des risques (**DUER**), accompagné d'un plan d'action. Cette évaluation doit être régulièrement revue.

L'employeur doit intégrer la charge dans le DU, analyser les postes à risque (rythme, intensité, contraintes horaires notamment), s'appuyer sur les entretiens professionnels et/ou annuels.

C'est notamment de cette manière qu'il pourra satisfaire à son obligation, en adaptant les objectifs aux compétences et moyens disponibles, en garantissant la compatibilité charge/temps de travail/santé, et en prenant les mesures correctives en cas de surcharge ou toute autre alerte.

Enfin, le dernier « bloc » par lequel cette notion de charge de travail peut être abordée est celui du dialogue social, notamment relatif aux items du droit à la déconnexion et de la qualité de vie et des conditions de travail

L'employeur doit **consulter** les instances représentatives du personnel (CSE) sur les **conditions de travail et l'organisation du travail**¹².

¹² Article L2312-17

Cette **consultation annuelle**¹³ porte notamment, pour le sujet qui nous intéresse, sur les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, en mettant à disposition des représentants des informations sur la durée du travail, l'emploi de travailleurs en CDD ou de travailleurs intérimaires, un rapport sur la situation générale de la santé la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise (bilan social), et le programme annuel de prévention.

C'est un **temps essentiel du dialogue social** qui permet d'aborder l'organisation du travail.

Par ailleurs, le législateur prévoit, dans le cadre de la négociation annuelle sur la **qualité de vie et des conditions de travail** un dialogue sur : **l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**, et les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale¹⁴.

Le code du travail encadre également la **mise en place du télétravail** en entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE.

Cet accord ou cette charte doit notamment prévoir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail¹⁵.

Le télétravailleur doit avoir un **entretien annuel** qui porte notamment sur ses conditions d'activité et sa charge de travail¹⁶.

Concernant le **travail sur écran**, le code prévoit que l'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement **interrompu par des pauses ou par des changements d'activité** réduisant la charge de travail sur écran¹⁷.

Cette notion de charge de travail en droit français recouvre donc l'ensemble des tâches, objectifs et exigences (quantitatives et qualitatives) assignées à un salarié dans le cadre de son activité professionnelle, en lien avec les moyens, le temps imparti et les compétences requises pour les accomplir. Elle renvoie à la fois à une dimension objective (volume, délais, ressources) et à une perception subjective (ressenti du salarié).

¹³ Article L2312-26

¹⁴ Article L2242-17

¹⁵ Article L2222-9

¹⁶ Article L2222-10

¹⁷ Article R4542-4

Pour compléter les obligations législatives et réglementaires, **la jurisprudence est venue apporter beaucoup de précisions**. De nombreuses décisions ont été rendues sur plusieurs points, dont voici quelques illustrations :

1. sur le forfait-jours et l'obligation de régulation

Nullité d'une convention de forfait-jours en l'absence de garanties suffisantes assurant le suivi de la charge de travail et du respect du repos¹⁸.

Exigence par le juge que l'accord collectif prévoie des mécanismes de régulation concrets et un véritable suivi de la charge de travail¹⁹.

Obligation satisfaite par l'employeur s'il est en mesure de réagir en temps utile à une surcharge de travail grâce à des outils de suivi adaptés²⁰.

2. sur l'entretien annuel obligatoire pour les forfaits-jours

Rappel de la spécificité de l'entretien annuel que l'employeur doit organiser avec les salariés en forfait-jours pour évaluer leur charge de travail et l'articulation vie professionnelle / vie personnelle²¹.

Possibilité pour un salarié en forfait jours dont la charge de travail n'a pas été suivie par son employeur de demander une indemnité pour non-respect de l'obligation de sécurité en raison du préjudice subi (en l'espèce, l'employeur ne justifiait pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié)²²

3. sur la charge excessive, ou insuffisante (mise à l'écart) et le harcèlement moral

Une surcharge répétée et injustifiée de travail peut constituer un harcèlement moral²³.

Une pression hiérarchique permanente combinée à une charge excessive peut dégrader les conditions de travail et engager la responsabilité de l'employeur²⁴.

¹⁸ Cass. soc., 31 janvier 2012, n°10-17.726

¹⁹ Cass. soc., 26 septembre 2012, n°11-14.540

²⁰ Cass. soc., 17 janvier 2018, n°16-15.124

²¹ Cass. soc., 2 juin 2021, n°19-15.215

²² Cass. soc 2 mars 2022, n° 20-16.683

²³ Cass. soc., 10 novembre 2009, n°08-41.497

²⁴ Cass. soc., 6 juin 2012, n°10-27.301

Charge de travail excessive imposée par l'employeur à une salariée, et l'avait sanctionnée pour des faits pouvant être la conséquence de cette surcharge de travail, [alors même que] des salariés relataient que l'employeur lui faisait constamment des réflexions sur son travail et qu'il avait tenu des propos injurieux et dévalorisants à son égard auprès d'autres salariés ». (*Surcharge élément qualifiant le harcèlement moral*)²⁵.

Sous-charge de travail, résultant de « la baisse d'occupation de la salariée [qui] avait été une source de souffrance pour elle, [et, alors] qu'elle s'en était ouverte, l'employeur l'avait affectée à des tâches qui demeuraient insatisfaisantes au regard de sa compétence professionnelle »²⁶.

Indemnisation justifiée au titre du harcèlement moral dans le cas d'« une pratique de mise à l'écart à l'égard d'un salarié, caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles et le fait d'avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise »²⁷

4. et enfin sur l'obligation de prévention et de suivi

L'absence d'évaluation des risques psychosociaux, dont la charge de travail, constitue un manquement à l'obligation de sécurité de résultat²⁸.

Le Conseil d'État reconnaît depuis 2014 la charge de travail comme facteur de risque organisationnel à intégrer dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP)²⁹.

En conclusion, même en l'absence de définition légale, les textes et leur application par les juges permettent d'avoir suffisamment d'éléments pour que l'employeur agisse concrètement en entreprise, sous réserve bien évidemment d'avoir une méthodologie adéquate, échanger avec les représentants du personnel, et dialoguer également avec les salariés.

Le développement du télétravail et aujourd'hui l'introduction de l'intelligence artificielle dans les processus de travail sont des modes d'organisation du travail qui impactent cette charge et qu'il faut prendre en considération dans toutes leurs dimensions.

²⁵ Cass. soc 18.12.2012 n° 11-23.530

²⁶ Cass. soc 11.10.2018 n°17-23.284

²⁷ CA de Paris le 02.06.2020 n° 18/05421

²⁸ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888

²⁹ CE, 5 décembre 2014, n° 367615