



Laga Newsflash

Disposer d'un système de mesurage du temps de travail est obligatoire selon la CJUE – quel impact pour la Belgique?

Dans son arrêt du 14 mai 2019 (C-55/18), la Cour de Justice de l'Union européenne (**CJUE**) a jugé qu'« *afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place **un système objectif, fiable et accessible** permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* ».

Quel est l'impact de cet arrêt sur le droit du travail belge?

Arrêt de la CJUE

Contexte

Le 26 juillet 2017, un syndicat a introduit une action collective devant la *Audiencia Nacional* espagnole, à l'encontre de la Deutsche Bank. Le syndicat demandait un jugement déclarant que la banque a l'obligation de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail effectué chaque jour par les membres de son personnel, afin de rendre possible le contrôle du respect des limites de la durée du travail, et de vérifier que l'obligation de fournir aux représentants du personnel des informations sur les heures supplémentaires mensuellement prestées est respectée.

Le tribunal espagnol observe que l'article 35 du Statut des travailleurs espagnol (intitulé "heures supplémentaires") dispose qu'aux fins du calcul des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque travailleur est enregistré au jour le

jour et totalisé au moment fixé pour le versement de la rémunération.

Le tribunal espagnol observe également que, selon la Cour Suprême espagnole, la législation susmentionnée exige simplement la tenue d'un registre des heures supplémentaires sauf s'il en a été convenu autrement.

Le tribunal espagnol doute que l'interprétation de l'article 35 du statut des travailleurs soit conforme au droit communautaire. Il note qu'une enquête a révélé que 53,7 % des heures supplémentaires effectuées n'avaient pas été enregistrées. En outre, il était nécessaire de connaître précisément le nombre d'heures normales de travail pour déterminer si des heures supplémentaires étaient effectuées. Selon le tribunal, la législation espagnole n'était pas en mesure d'assurer le respect effectif des obligations prévues par la directive européenne 2003/88 en ce qui concerne les périodes minimales de repos et la durée maximale hebdomadaire de travail et en ce qui concerne les droits des représentants des travailleurs.

Par conséquent, la juridiction espagnole a posé trois questions préjudicielles à la CJUE, essentiellement pour savoir si le droit communautaire s'oppose à la législation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui lui est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs de mettre en place un système de mesure du temps de travail effectué chaque jour par chaque travailleur.

Arrêt

Selon la CJUE, les États membres sont tenus, en vertu de la directive européenne 2003/88, de prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait droit à un temps de repos journalier et hebdomadaire minimal et pour éviter que la durée du travail maximale hebdomadaire soit dépassée. Si les États membres jouissent d'une marge d'appréciation à cet égard, il n'en demeure pas moins qu'ils sont tenus de veiller à ce que l'efficacité de ces droits soit pleinement garantie.

Le travailleur doit être considéré comme la partie la plus faible dans la relation de travail et peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits vis-à-vis de son employeur lorsque, en particulier, cela pourrait l'exposer à des mesures prises par l'employeur susceptibles d'affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur. Il convient de noter qu'en l'absence d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur, il n'est pas possible de déterminer de manière objective et fiable ni le nombre d'heures travaillées par le travailleur et le moment où ce travail a été effectué, ni le nombre d'heures effectuées en dehors des heures normales de travail, comme les heures supplémentaires. Dans ces conditions, il apparaît excessivement difficile pour les travailleurs, voire impossible en pratique, de faire respecter les droits qui leur sont conférés par la Charte et par la directive 2003/88.

Compte tenu du fait que les États membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des périodes minimales de repos et pour éviter le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail afin de garantir la

pleine efficacité de la directive, **une législation nationale qui ne prévoit pas l'obligation de recourir à un instrument permettant la détermination objective et fiable du nombre d'heures travaillées par jour et par semaine n'est pas de nature à garantir l'efficacité des droits reconnus par la Charte et par la directive.**

Quel impact pour la Belgique?

La législation du travail belge ne prévoit pas d'obligation générale d'utiliser un système d'enregistrement de toutes les heures de travail. Un système d'enregistrement du temps de travail n'est obligatoire que pour les entreprises qui ont recours à des horaires de travail flexibles (dans le cadre desquels un travailleur peut décider quand il commence et termine sa journée et quand il prend ses pauses) ou lorsqu'un travailleur à temps partiel effectue un travail en dehors de l'horaire de travail à temps partiel prévu (et que l'employeur n'utilise pas un registre écrit dans lequel les dérogations à cet horaire sont indiqués).

Outre ces exceptions, un employeur ne doit suivre que des procédures spécifiques en matière d'heures supplémentaires pour permettre légalement à son personnel de dépasser l'horaire de travail normalement applicable. Ces procédures ne comprennent toutefois aucun système enregistrant les dérogations par rapport aux horaires de travail. Cela signifie que même lorsque l'employeur respecte les procédures applicables en matière d'heures supplémentaires, il reste encore à déterminer combien d'heures ont été effectuées en dehors des horaires de travail, lorsque le travailleur a effectivement commencé et s'est arrêté, ou a pris une période de repos.

Dans ces conditions, l'on peut se demander si la législation du travail belge répond aux exigences de la CJUE, qui semble beaucoup plus exigeante quant à la protection des droits des travailleurs conférés par le droit communautaire.

Impact immédiat?

Il est difficile de prévoir l'impact immédiat de l'arrêt de la CJUE pour la Belgique.

En premier lieu, il incombe à chaque État membre de garantir le respect des périodes minimales de repos et d'éviter que la durée maximale hebdomadaire de travail ne soit dépassée.

Dans la mesure où la législation belge en matière d'emploi ne prévoirait pas la protection minimale requise, ce qui ne semble pas improbable vu le cas espagnol, la Belgique pourrait être tenue d'étendre l'obligation d'utiliser un système d'enregistrement du temps de travail.

Il appartient à la Belgique de choisir les modalités d'exécution de cette obligation et de définir les modalités pratiques qui faciliteront le contrôle du respect des règles en matière de limitation du temps de travail. Grâce à la technologie actuelle, un large éventail de systèmes d'enregistrement du temps de travail est disponible (registres papier, systèmes informatiques, cartes d'accès électroniques, etc.) et différents

systèmes peuvent être utilisés, en fonction des caractéristiques et des exigences des entreprises individuelles.

Bien que les directives européennes ne soient pas directement applicables, la CJUE a jugé que certaines dispositions d'une directive peuvent, à titre exceptionnel, avoir des effets directs dans un État membre même si ce dernier n'a pas encore adopté d'acte de transposition dans les cas où : a) la directive n'a pas été transposée en droit national ou l'a été de manière incorrecte ; b) les dispositions de la directive sont impératives et suffisamment claires et précises ; et c) les dispositions de la directive confèrent des droits aux particuliers.

Si ces conditions sont remplies, les travailleurs pourraient invoquer les dispositions en question dans leurs rapports avec les pouvoirs publics. Cela étant dit, un travailleur ne pourrait pas s'appuyer sur l'effet direct d'une directive non transposée dans ses rapports avec d'autres personnes (l'" effet horizontal "). Pour le moment, les travailleurs ne peuvent donc pas demander à l'employeur (privé) d'installer un système de suivi du temps en dehors du champ d'application de la législation existante.

L'avocat-général Pitruzella a toutefois estimé que les travailleurs pourraient invoquer l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, en vertu duquel tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail, à des périodes de repos journalier et hebdomadaire et à une période annuelle de congé payé. La CJUE a déjà jugé, en ce qui concerne le droit au congé annuel, que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte peut avoir un effet direct dans les relations horizontales entre particuliers.

Conclusions préliminaires

La balle est actuellement dans le camp du gouvernement : c'est en effet au législateur qu'il appartiendra d'évaluer si des changements législatifs sont nécessaires.

Dans tous les cas, alors que le législateur avait déjà répondu (partiellement) par la loi Peeters du 5 mars 2017 à une demande générale pour beaucoup plus de flexibilité - tant de la part des employeurs que des travailleurs -, la CJUE impose clairement que cette flexibilité soit étroitement surveillée pour éviter que les droits fondamentaux des travailleurs n'en soient affectés.

L'équipe Employment, Pensions & Benefits est à votre entière disposition pour vous conseiller sur les règles relatives au temps de travail applicables en Belgique et suivra de près les conséquences de l'arrêt de la CJUE. N'hésitez pas à prendre contact avec nos experts.

Stijn Demeestere, Advocaat-vennoot/Avocat associé
Tel: + 32 2 800 71 42, Email: sdemeestere@laga.be

Julien Hick, Advocaat-vennoot/Avocat associé
Tel: + 32 2 800 70 66, Email: juhick@laga.be

Karel De Schoenmaeker, Advocaat/Avocat
Tel: + 32 800 71 69, E-mail: kdeschoenmaeker@laga.be



Laga
Gateway building
Luchthaven Brussel Nationaal 1J
1930 Zaventem
Belgium

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in Brussels (Zaventem and Watermael-Boitsfort), Antwerp, Ghent and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, financial institutions, and private clients to government bodies.

More information: www.laga.be

© 2019, Laga, Belgium - The content and layout of this communication are the copyright of the law firm Laga or its contributors, and are protected under copyright and other relevant and intellectual property rights laws and regulations. No reproduction in any form or through any medium is allowed without the explicit consent of Laga or its contributors.

[Subscribe](#) | [Unsubscribe](#)