

L'enregistrement du temps de travail journalier : une obligation confirmée par la CJUE

La CJUE – Cour de Justice de l'Union Européenne – a établi dans un arrêt du 14 mai dernier que « les États membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier ».

À l'origine de cet arrêt, un conflit en Espagne entre un syndicat et une banque. Le syndicat avait saisi la Cour centrale espagnole afin d'obliger le défendeur à mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier. Pour le syndicat, cela permettrait de vérifier le respect des horaires de travail prévus et d'appliquer, comme la législation nationale le prévoit, l'obligation de transmettre aux représentants syndicaux les informations relatives aux heures supplémentaires effectuées mensuellement.

A l'occasion de cette affaire, la CJUE a confirmé que la mise en place d'un tel système était nécessaire pour assurer le respect effectif de la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par la directive 2003/88 sur le temps de travail du 4 novembre 2003.

Selon la CJUE, « un système d'enregistrement du temps de travail offre aux travailleurs un moyen particulièrement efficace pour accéder de manière aisée à des données objectives et fiables concernant la durée effective du travail effectué, ce qui facilite tant la preuve par lesdits travailleurs d'une méconnaissance de leurs droits que le contrôle par les autorités et les juridictions nationales compétentes du respect effectif de ces droits ».

Dès lors, la Cour considère que les Etats 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. Toutefois, les Etats membres disposent d'un pouvoir d'appréciation pour « définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille ».



Quid du Luxembourg ?

La **loi du 14 mars 2017** a modifié l'article L. 211-29 du Code du travail en imposant à l'employeur d'inscrire dans un « registre spécial » ou sur « un fichier » **le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié**. Cette obligation s'applique à toute entreprise quelle que soit l'organisation du temps de travail (horaire fixe, plan d'organisation du travail ou horaire mobile).

Si cette obligation légale a pour effet d'alourdir considérablement la charge administrative de l'employeur, elle permet cependant au Luxembourg d'être en conformité avec l'arrêt de la CJUE.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.