



# Comptabiliser les heures travaillées par les salariés : l'application de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen par la CJUE

Actualité législative publié le 12/07/2019, vu 2673 fois, Auteur : [ebl miller rosenfalck](#)

**Dans une décision récente, la Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé que les Etats Membres devaient exiger des employeurs l'installation d'un système de comptabilisation des heures travaillées de leurs salariés.**

Dans une décision récente [Federación de Servicios de Comisiones Obreras v Deutsche Bank SAE Case C?55/18](#), la Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé que les Etats Membres devaient exiger des employeurs l'installation d'un système de comptabilisation des heures travaillées de leurs salariés. Un tel système viendrait donc placer les Etats en conformité avec la législation européenne et notamment la directive 2003/88/CE, selon laquelle chaque employeur a l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer les horaires quotidiennement travaillés par un salarié. Toutefois il revient aux Etats Membres de décider des spécificités du système au sens de ses fonctionnalités techniques.

Le raisonnement de la Cour de Justice trouve son fondement dans l'article 31(2) de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui dispose que « *tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés* ».

Sans ce système, les employeurs ne peuvent pas assurer que les droits de leurs salariés soient en adéquation avec les impératifs du droit européen.

## **Droit anglais**

Selon le droit anglais, le règlement 9 du *Working Time Regulations 1998* (SI 1998/1833) exige des employeurs qu'ils tiennent un registre montrant si la limite des heures travaillées prévue par la législation (généralement 48 heures par semaine en moyenne au maximum) est respectée ; ces registres devront être conservés pendant deux ans à compter de leur date de création.

Finalement ces registres permettent d'établir que l'interdiction aux salariés de travailler plus de 48 heures par semaine est respectée. Cependant il n'existe pas aujourd'hui d'obligation de tenue de tels registres concernant les horaires quotidiens.

## **Droit français**

Pour les salariés en poste, le Code du travail impose aux employeurs de comptabiliser les heures travaillées. Ils doivent aussi permettre aux représentants des salariés d'accéder à ces données.

Plus précisément l'article D3171-8 du Code du travail dispose que « *Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes : 1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ; 2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié* ».

Pour résumer, il n'existe pas d'obligation générale de procéder à une telle mesure, sauf en cas de travail par poste, soit lorsque les salariés d'une même entreprise ne partagent pas les mêmes horaires de travail.

### **Droit allemand**

En droit allemand, seul le temps de travail excédant la limite journalière autorisée (qui est de 8 heures) doit être enregistré. Tout travail effectué au-delà de ces 8 heures doit être constaté par écrit, lesquels documents doivent être conservés pour au moins deux ans, au regard des dispositions de la section 16 de la loi allemande relative au travail.

Il convient néanmoins de préciser que la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne précitée a un impact direct sur le droit allemand compte tenu de la nationalité allemande du défendeur au procès.

### **Droit danois**

Actuellement, il n'existe pas de telle obligation en droit danois, mais depuis cette décision, les syndicats réfléchissent à incorporer ce système dans leurs conventions collectives. Il n'y a, toutefois, pas pour l'instant d'initiatives législatives sur le sujet.

### **Droit italien**

Selon le droit italien par décret du 9 juillet 2008, les employeurs ont l'obligation de maintenir un registre transcrivant les horaires travaillés par leurs salariés, appelé « *libro unico del lavoro* ».

Ce livre / registre indique les heures de présence et les heures travaillées par les employés - les heures normales ainsi que les heures supplémentaires - et la rémunération des employés. L'employeur doit conserver ce registre pendant 5 ans.

La loi italienne prévoyant déjà la mise en place de systèmes de saisie des temps, il ne sera plus nécessaire de légiférer à la suite de la décision susmentionnée de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Cette décision montre que le tribunal considère le travailleur comme la partie la plus faible de la relation de travail et qu'il est donc nécessaire d'empêcher l'employeur d'être en mesure d'imposer à celui-ci une restriction de ses droits. En clarifiant l'étendue de cette obligation d'enregistrer les heures de travail quotidiennes, le tribunal amènera les employeurs à repenser les ressources humaines et l'environnement de travail. La mise en place d'un système de badge électronique ou d'un logiciel informatique permettant d'enregistrer le temps de travail serait souhaitable, bien que ce soit aux États Membres de décider de la forme exacte que prendra cette surveillance.

*Note : Ces quelques développements de portée générale ne sauraient constituer un conseil juridique. Nous vous invitons à nous consulter sur ces questions pour de plus amples précisions et pour des réponses spécifiquement adaptées à votre situation.*

© Miller Rosenfalck LLP, Juillet 2019

Contact:

**Marguerite Perin - Solicitor**

T +44 (0)20 7553 4074

E [mp@millerrosenfalck.com](mailto:mp@millerrosenfalck.com)