

Obligation européenne de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu un jugement le 14 mai 2019, qui prévoit l'obligation pour les employeurs de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier.

Ce jugement a été rendu dans le cadre d'un recours introduit par le syndicat espagnol Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) à l'encontre de la Deutsch Bank SAE. En résumé, le syndicat espagnol estimait que le système d'enregistrement des heures de cette banque ne permettait pas fournir les informations précises quant au nombre d'heures supplémentaires effectuées par les employés.

Pour justifier son recours, le CCOO s'est appuyé sur la législation nationale, mais aussi sur la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la directive sur le temps de travail. De son côté, la Deutsche Bank soutenait qu'il découlait de la jurisprudence de la Cour suprême d'Espagne qu'une telle obligation n'était pas imposée.

La Cour centrale d'Espagne a constaté que 53,7 % des heures supplémentaires effectuées en Espagne n'étaient pas enregistrées. Par ailleurs, elle a estimé que l'interprétation de la Cour suprême *privait en pratique, d'une part les travailleurs d'un moyen de preuve essentiel pour démontrer que leur temps de travail a dépassé les durées maximales de travail et, d'autre part, leurs représentants des moyens nécessaires pour vérifier le respect des règles applicables en la matière. Par conséquent, le droit espagnol ne serait pas en mesure de garantir le respect effectif des obligations prévues par la directive sur le temps de travail et la directive sur la sécurité et la santé des travailleurs.*

La Cour a donc déclaré que *ces directives, lues à la lumière de la Charte, s'opposent à une réglementation qui, selon l'interprétation qui lui est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.*

Rappelant que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, il est nécessaire d'empêcher que l'employeur lui impose une restriction de ses droits. Or, il existe un droit fondamental dans la Charte, précisé dans la directive sur le temps de travail, qui prévoit pour chaque travailleur une limitation de la durée maximale du travail et des périodes de repos journalier et hebdomadaire.

*Afin d'assurer l'effet utile des droits conférés par la directive sur le temps de travail et par 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.** Il incombe aux États membres de définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités, notamment, de la taille de certaines entreprises.*

Au vu de cet arrêt de la Cour de justice européenne, il est évident que **le SPF Finances va lui aussi devoir s'adapter et mettre en place un tel système d'enregistrement.** Or, de nos jours, avec l'explosion du télétravail et du travail en bureau satellite, les pointeuses seules ne permettent pas un enregistrement optimal du temps de travail puisque, pour de nombreux agents, leur travail est en partie effectué en dehors des bâtiments du SPF Finances, et pour certains, en dehors de la plage horaire 7 h – 19 h.

Rappelons que le régime 2 de l'horaire variable prévoit une moyenne hebdomadaire de 38 h à prester pour les agents et que le temps de travail n'est pas contrôlé. Les agents doivent atteindre les objectifs fixés lors de leur entretien de planification. **Il faudra dès lors veiller à ce que la mise en place du contrôle du temps de travail ne permette pas de sanctionner les agents à qui il manquerait une heure ou deux de temps de travail sur un quadrimestre, mais qu'elle puisse au contraire servir de mesure réelle de la charge de travail** qui pourrait être revue en cas d'écarts significatifs, à la baisse comme à la hausse.

Rappelons aussi que **l'UNSP est contre le principe de la mise en place de timesheets.** L'obligation pour les agents de tenir à jour des timesheets ne ferait qu'alourdir encore leurs tâches purement administratives, qui doivent être limitées au maximum, afin de leur permettre d'effectuer leur travail de la manière la plus efficace et efficiente possible.

