



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 8/19

Luxembourg, le 31 janvier 2019

Conclusions de l'avocat général dans l'affaire C-55/18
CCOO/Deutsche Bank SAE

L'avocat général Pitruzzella propose à la Cour de constater l'existence d'une obligation pour les entreprises d'instaurer un système de mesure du temps de travail journalier effectif

Les États membres sont libres de déterminer les formes et les moyens de la mise en œuvre d'une telle obligation

Le syndicat espagnol Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), soutenu par quatre autres organisations syndicales, a introduit un recours collectif devant l'Audiencia Nacional (Cour centrale, Espagne) à l'encontre de la Deutsche Bank, en vue d'obtenir un jugement constatant l'obligation pour celle-ci d'établir un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectif fourni par ses salariés. Selon ce syndicat, un tel système devrait permettre de vérifier le respect des horaires de travail prévus et de l'obligation de transmettre aux représentants syndicaux les informations relatives aux heures supplémentaires effectuées mensuellement, conformément à la législation nationale. De l'avis des syndicats, l'obligation d'établir un tel système découle non seulement de la législation nationale mais également de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») et de la directive 2003/88¹. La Deutsche Bank soutient au contraire qu'il résulte de la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) que le droit espagnol ne prévoit pas une telle obligation générale.

En effet, dans son arrêt du 23 mars 2017, le Tribunal Supremo a exclu l'existence d'une obligation générale d'enregistrer le temps de travail normal, en soulignant que la loi espagnole impose uniquement de tenir un registre des heures supplémentaires effectuées et de communiquer à la fin de chaque mois le nombre d'heures supplémentaires éventuellement effectuées par les travailleurs à leurs représentants syndicaux. En particulier, le Tribunal Supremo a relevé que la tenue d'un registre du temps de travail normal impliquerait un risque d'ingérence induite de l'entreprise dans la vie privée du travailleur et que, lorsque le législateur espagnol a souhaité imposer un tel registre, il l'a prévu spécifiquement comme dans le cas des travailleurs à temps partiel et des travailleurs mobiles, de la marine marchande ou du secteur ferroviaire.

L'Audiencia Nacional fait part de ses doutes sur la conformité de la réglementation espagnole, telle qu'interprétée par le Tribunal Supremo, au droit de l'Union. Selon les informations communiquées à la Cour, en Espagne, 53,7 % des heures de travail supplémentaires ne sont pas enregistrées. En outre, le ministère espagnol de l'emploi et de la sécurité sociale considère que, afin de déterminer si des heures supplémentaires ont été effectuées, il est nécessaire de connaître avec exactitude le nombre d'heures de travail normales effectuées. L'interprétation du Tribunal Supremo priverait purement et simplement, en pratique, les travailleurs d'un moyen de preuve essentiel pour démontrer que leur prestation a dépassé le temps de travail normal et leurs représentants ne disposeraient pas d'un moyen nécessaire pour vérifier le respect des règles. Selon l'Audiencia Nacional, dans une telle situation, le droit national ne serait pas en mesure de garantir l'effectivité du respect des obligations prévues par les directives 2003/88 et 89/391².

¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003 L 299, p. 9).

² Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1).

Dans ses conclusions présentées ce jour, **l'avocat général Giovanni Pitruzzella propose à la Cour de constater que la Charte et la directive 2003/88 imposent l'obligation, pour les entreprises, d'instaurer un système de mesure du temps de travail journalier effectif pour les travailleurs à temps plein qui n'ont pas expressément accepté, individuellement ou collectivement, d'effectuer des heures supplémentaires** et qui ne sont pas des travailleurs mobiles, de la marine marchande ou du secteur ferroviaire, **et font obstacle à une réglementation nationale qui ne prévoit pas une telle obligation. Il ajoute que les États membres sont néanmoins libres de prévoir la méthode de comptabilisation du temps de travail journalier effectif qu'ils estiment la mieux à même de garantir l'effet utile du droit de l'Union.**

L'avocat général relève la nécessité de permettre la jouissance pleine et effective des droits reconnus aux travailleurs par la Charte et par la directive 2003/88, concernant la limitation de la durée maximale de travail et les périodes de repos journalier et hebdomadaire. Une protection pleine et effective suppose, en effet, d'identifier les obligations spécifiques incombant aux entités concernées par sa mise en œuvre, afin d'éviter que le déséquilibre de la relation économique entre employeur et salarié - celui-ci étant la partie faible du contrat de travail - compromette la jouissance effective des droits qui lui sont conférés par la Charte et par la directive 2003/88.

Selon l'avocat général, si les États membres sont libres de choisir les formes et les moyens permettant de transposer la directive 2003/88, ils sont, en tout état de cause, tenus par une obligation de résultat précise qui n'est assortie d'aucune condition quant à l'application des règles énoncées dans la directive 2003/88. En effet, ils doivent adopter une réglementation nationale apte à atteindre le résultat visé, à savoir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (qui relève des objectifs fondamentaux de la directive), grâce au respect effectif des limites applicables au temps de travail et à éliminer tout obstacle qui, de fait, compromet ou limite la jouissance des droits reconnus par ladite directive. Ces obligations des États membres ont pour corollaire une responsabilité particulière de l'employeur qui a, quant à lui, l'obligation d'adopter les mesures adéquates afin de permettre aux travailleurs d'exercer sans difficulté les droits qui leur sont garantis par la directive 2003/88.

L'avocat général estime, en premier lieu, qu'**en l'absence de système de mesure du temps de travail, rien ne garantit que les limites de durée prévues par la directive 2003/88 soient effectivement respectées et, par conséquent, que les droits que la directive confère aux travailleurs puissent être exercés sans difficulté.** En l'absence d'un tel système, il n'est pas possible de déterminer de façon objective et certaine la quantité de travail effectivement fournie et sa répartition dans le temps ni de distinguer entre les heures effectuées dans le cadre du temps de travail normal et les heures supplémentaires. L'autorité publique chargée de contrôler le respect de la sécurité au travail est également privée de la possibilité concrète de déterminer et de contester les éventuels manquements.

En second lieu, il souligne que **l'absence dudit système de mesure complique fortement, du point de vue du travailleur, la protection juridictionnelle des droits qui lui sont conférés par la directive 2003/88, en le privant d'un premier indice essentiel en termes de preuve.** En effet, en l'absence d'un tel système, si l'employeur exigeait des prestations de travail sans respecter les limites de temps de travail prévues par la directive 2003/88, il s'avèrerait extrêmement difficile de mettre en œuvre des voies de recours efficaces contre de tels agissements illégaux. Par conséquent, l'absence d'un tel système de mesure du temps de travail fragilise sensiblement l'effectivité des droits que la directive 2003/88 garantit aux travailleurs, qui dépendent, en substance, de l'arbitraire de l'employeur.

En définitive, de l'avis de l'avocat général, **l'obligation de mesurer le temps de travail journalier contribue de façon essentielle au respect, par l'employeur, de toutes les autres obligations prévues par la directive 2003/88 que sont les limites de la durée journalière de travail, le repos journalier, les limites de la durée hebdomadaire de travail, le repos hebdomadaire et les éventuelles heures supplémentaires. Ces obligations se rattachent non seulement à la faculté, que doivent avoir le travailleur et ses représentants, de contrôler périodiquement le**

nombre d'heures effectuées aux fins de leur rémunération, mais surtout à l'objectif de protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

La juridiction de renvoi est tenue de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union. **En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que la réglementation espagnole de manière à en assurer la conformité avec la directive 2003/88 et la Charte, la juridiction de renvoi doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que l'obligation pour l'entreprise de se doter d'un système permettant de mesurer le temps de travail effectif soit respectée.** L'avocat général rappelle que **cette même obligation d'interprétation conforme inclut l'obligation pour les juridictions nationales de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive.**

RAPPEL : Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse : Antoine Briand 📞 (+352) 4303 3205.