



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 206/24

Luxembourg, le 19 décembre 2024

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-531/23 | [Loredas] ¹

Aménagement du temps de travail : les employeurs domestiques doivent mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque employé de maison

Une employée de maison engagée à plein temps a contesté son licenciement devant la justice espagnole. Son licenciement ayant été déclaré abusif, ses employeurs ont été condamnés à lui verser des sommes au titre des jours de congé non pris et des primes extraordinaires. En revanche, le juge espagnol a considéré que la travailleuse n'a pas prouvé ni les heures de travail accomplies ni le salaire qu'elle réclamait. En effet, il a estimé que la travailleuse ne peut se fonder uniquement sur l'absence de production, par ses employeurs, de registres journaliers du temps de travail qu'elle a effectué, car la réglementation espagnole exempte certains employeurs, dont les foyers familiaux, de l'obligation d'enregistrer le temps de travail effectif exécuté par leurs employés.

Le tribunal espagnol saisi du recours de la travailleuse contre cette décision nourrit des doutes quant à la compatibilité de la réglementation nationale avec le droit de l'Union. Il a donc interrogé la Cour de justice à ce sujet.

La Cour rappelle que, dans l'arrêt CCOO ², elle a jugé contraires à la **directive sur l'aménagement du temps de travail** ³ la réglementation espagnole alors en vigueur ainsi que l'interprétation de celle-ci par les juridictions nationales, selon laquelle les employeurs n'étaient pas tenus d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

À la suite de cet arrêt, le législateur espagnol a imposé aux employeurs l'obligation d'établir un tel système.

La Cour rappelle aussi que toutes les autorités des États membres, y compris les juridictions, sont tenues de contribuer à atteindre le résultat prévu par les directives. **L'interprétation** par les juges d'une disposition nationale **ou une pratique administrative qui exonèrent les employeurs de l'obligation de mettre en place ledit système en ce qui concerne les employés de maison ne respectent manifestement pas la directive** ⁴. En effet, ces **employés** se voient ainsi **privés de la possibilité de déterminer de façon objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées et leur répartition dans le temps.**

En revanche, il est possible de prévoir des particularités en raison du secteur d'activité concerné ou des spécificités de certains employeurs, comme leur taille, dans la mesure où la durée maximale hebdomadaire de travail soit effectivement garantie. Ainsi, en raison des **particularités du secteur du travail domestique, des dérogations peuvent être prévues** pour ce qui est des heures supplémentaires et du travail à temps partiel, **pour autant que celles-ci ne vident pas de sa substance la réglementation en cause**, ce que le tribunal espagnol devra vérifier.

Les employés de maison étant un groupe de travailleurs clairement féminisé, il n'est pas exclu que, en l'espèce, il s'agisse d'une **discrimination indirecte fondée sur le sexe, sauf si cette situation est objectivement justifiée**, ce que le tribunal espagnol devra aussi vérifier.

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 et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

Restez connectés !



¹ Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

² Arrêt du 14 mai 2019, CCOO, [C-55/18](#) (voir aussi le communiqué de presse n° [61/19](#)).

³ [Directive 2003/88/CE](#) du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

⁴ Plus précisément, les droits des travailleurs aux périodes de repos journalier et hebdomadaire et à la limitation de la durée maximale hebdomadaire de travail (articles 3, 5 et 6 de la directive), reconnus aussi dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 31, paragraphe 2).