

A V I S N° 2.324

Séance du mardi 25 octobre 2022

Arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18)

x x x

A V I S N° 2.324

Objet : Arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18)

Le Conseil national du Travail s'est penché d'initiative, à la demande d'une des organisations représentées en son sein, sur la question des conséquences de l'arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18) pour le droit belge du travail.

Dans le cadre de la demande d'avis relative à l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a, par lettre du 7 mars 2022, invité le Conseil à formuler lui-même des propositions quant à la manière dont il convient de mettre en œuvre l'obligation imposée par l'arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18) de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier et hebdomadaire effectué par chaque travailleur.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de son Bureau exécutif, le Conseil a émis, le 25 octobre 2022, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

Le Conseil national du Travail s'est penché d'initiative, à la demande d'une des organisations représentées en son sein, sur la question des conséquences de l'arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18) pour le droit belge du travail.

Des auditions ont été organisées avec des experts du monde universitaire et des experts du terrain.

Dans le cadre de la demande d'avis relative à l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a, par lettre du 7 mars 2022, invité le Conseil à formuler lui-même des propositions quant à la manière dont il convient de mettre en œuvre l'obligation imposée par l'arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18) de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier et hebdomadaire effectué par chaque travailleur.

II. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Le Conseil a consacré un examen approfondi à l'arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019 (C-55/18). Il n'a pas été en mesure de dégager de position unanime.

A. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent pleinement à l'introduction généralisée d'un système d'enregistrement du temps de travail en Belgique.

Cette volonté s'inscrit dans la continuité de l'arrêt « CCOO c. Deutsche Bank » rendu le 14 mai 2019 par la CJUE, dans lequel cette dernière a jugé qu'« *afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de 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* »¹.

Face à un monde du travail où les formes d'organisation du travail « flexibles » se multiplient, où le nombre de burn-out et l'absentéisme augmentent, l'introduction d'un tel système d'enregistrement du temps travail journalier et hebdomadaire revêt aujourd'hui une importance primordiale². Il permettrait, entre autres, de s'assurer du respect par l'employeur de ses obligations les plus élémentaires en matière de durée du travail, notamment en ce qui concerne le respect des temps de repos, de pause et la prestation d'heures supplémentaires.

Citons, comme exemples de cette « flexibilisation » de l'organisation du travail, la récente instauration de la « semaine de quatre jours » qui aura pour conséquence des journées de travail plus longues, ou encore le développement exponentiel du télétravail en Belgique dans le cadre duquel la prestation d'heures supplémentaires « gratuites » est monnaie courante.

Un tel système participerait ainsi également à l'objectif d'assurer un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs.

Sur le plan probatoire, l'instauration d'un système d'enregistrement du temps de travail présente un intérêt tout particulier. Il n'est en effet jamais aisé pour un travailleur qui conteste le respect par l'employeur de ses obligations en matière de temps de travail, d'en apporter les preuves concrètes devant les juridictions du travail. Dans ce contexte, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent avec regret un éparpillement dans l'application de la jurisprudence de la CJUE par les juridictions nationales.

¹ Point 60.

² D. Cuypers, "Europese rechtspraak in kort bestek - Hof van Justitie – 14 mei 2019", *Rechtskundig Weekblad* 2019-20, n° 32, p. 1278.

Alors que certaines juridictions considèrent que l'inexistence d'un système d'enregistrement du temps de travail chez un employeur, tel que défini par la CJUE dans son arrêt, allège la charge de la preuve qui repose sur les épaules du travailleur en matière d'heures supplémentaires³, d'autres en minimisent la portée⁴. Cette division jurisprudentielle est particulièrement délétère pour la sécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif fondamental de la directive 2003/88, qui est de protéger la sécurité et la santé des travailleurs.

S'il existe certes déjà certains mécanismes de mesure du temps de travail en droit belge, notamment pour ce qui concerne les horaires flottants et le temps partiel, ils sont particulièrement limités et ne répondent pas aux conditions fixées par la CJUE dans son arrêt. Des règles spécifiques de ce type existaient déjà aussi en Espagne pour certaines catégories de travailleurs, ce qui n'a pas empêché la Cour de Justice de déclarer la législation espagnole contraire au droit de l'Union européenne, en raison de l'absence d'une obligation générale d'enregistrement du temps de travail.

Le coût de l'introduction d'un tel système dans les entreprises n'est en outre pas un argument pertinent, car comme le rappelle la CJUE dans son arrêt : « [...] s'agissant des coûts [...] que la mise en place d'un tel système pourrait impliquer pour les employeurs, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort du considérant 4 de la directive 2003/88, que la protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations purement économiques »⁵.

Enfin, rappelons que « les États membres sont désormais obligés d'imposer aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, si une telle obligation ne peut encore être tirée d'une interprétation conforme du droit national par rapport au droit de l'Union »⁶.

Les autorités espagnoles ont donné suite à l'arrêt au moyen d'un arrêté-loi royal 8/2019, qui est entré en vigueur le 12 mai 2019.

³ C. trav. Bruxelles (3^e ch.), 22 mai 2020, R.G. 2018/AB/424, disponible sur www.terralaboris.be ; C. trav. Liège, 4 juin 2021 (3^e ch), R.G. 2020/AL/479, disponible sur www.terralaboris.be.

⁴ C. trav. Bruxelles (6^e ch.), 17 novembre 2021, R.G. n° 2019/AB/431, disponible sur www.terralaboris.be.

⁵ Point 66.

⁶ G. Busschaert, « L'arrêt de la Cour de justice « CCOO c. Deutsche Bank » du 14 mai 2019 – Vers un système général d'enregistrement du temps de travail en Belgique », *Orientations* 2020/6, p. 5.

Cet arrêté-loi introduit pour l'ensemble des employeurs une obligation d'enregistrer le temps de travail au moyen d'un système objectif et fiable. L'obligation s'applique à l'ensemble des employeurs, quelle que soit la catégorie de travailleurs, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Il convient ainsi d'enregistrer également les heures de travail des travailleurs mobiles, des représentants de commerce, des travailleurs temporaires et des télétravailleurs, sauf s'il existe déjà pour ces travailleurs des dispositions spécifiques prévoyant une obligation d'enregistrement du temps de travail.

Les données enregistrées doivent être conservées par les employeurs pendant une durée suffisamment longue de quatre années, et elles doivent être disponibles pour les travailleurs, les représentants des travailleurs et l'inspection du travail. Le non-respect de l'obligation est sanctionné par des amendes qui peuvent aller jusqu'à 6.250 euros.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'étant donné que la situation belge présente une forte ressemblance avec la situation espagnole, le législateur belge est obligé d'intervenir aussi au niveau législatif, afin de mettre à exécution la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, tels qu'interprétés par la Cour de Justice dans l'arrêt « CCOO c. Deutsche Bank ». Le régime instauré par les autorités espagnoles peut servir de source d'inspiration dans ce cadre.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent par ailleurs que, dans l'attente d'une intervention législative, la jurisprudence est obligée d'appliquer une interprétation de la législation nationale qui est conforme à la directive, lorsqu'une telle interprétation est possible.

Une telle interprétation conforme à la directive a été appliquée en Allemagne par la Cour fédérale du travail dans un arrêt du 22 septembre 2022⁷. Bien que la législation allemande ne contienne pas d'obligation explicite, pour les employeurs, d'enregistrer le temps de travail, cette obligation a été déduite, par la plus haute juridiction de droit du travail, d'une interprétation conforme à la directive de la législation allemande en matière de bien-être⁸.

⁷ Bundesarbeitsgericht 13 September 2022, ref. 1 ABR 22/21.

⁸ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG).

La Cour fédérale du travail a déduit l'obligation d'enregistrer le temps de travail de la section 3, paragraphe 2, 1. de l'ArbSchG, qui dispose ce qui suit : « Der Arbeitgeber ist verpflichtet [...] für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen » (traduction : « l'employeur doit veiller à une organisation adéquate et mettre à disposition les moyens nécessaires ») afin de protéger la santé du travailleur.

Il y a des dispositions similaires à celle prise en considération par la Cour fédérale du travail dans les textes suivants :

- l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être, qui concerne la prise, par l'employeur, des mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'article 6, § 1^{er}, 2^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, qui concerne les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération ;
- et l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne l'obligation qu'a l'employeur de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent dès lors que, dans l'attente d'une intervention législative, il convient également d'interpréter en Belgique les règles existantes de manière conforme et que les employeurs sont obligés d'enregistrer le temps de travail au moyen d'un système qui remplit les conditions posées par l'arrêt « CCOO c. Deutsche Bank ».

En l'absence d'une telle interprétation conforme du droit national et en cas de non-introduction d'un système d'enregistrement du temps de travail conforme à l'arrêt de la CJUE, la Belgique reste en défaut de respecter ses obligations sur la base de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Cette violation du droit européen est susceptible d'engager la responsabilité de l'État belge en justice par les travailleurs. De même, une procédure d'infraction pourrait être initiée par la Commission européenne, avec des sanctions financières à la clé⁹.

En conclusion, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que l'État belge respecte les obligations qui lui sont faites par le droit européen en instaurant un système généralisé, objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail. Il en va de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs.

B. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Contexte

Dans le cadre du deal pour l'emploi, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de formuler des propositions concrètes concernant l'enregistrement du temps de travail. Il ne s'est pas avéré possible pour les partenaires sociaux de dégager un consensus à ce sujet. Les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent qu'une initiative législative à ce sujet n'est ni souhaitable, ni indiquée, sur la base des arguments suivants.

2. Arguments fondés sur le cadre légal européen

La Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) est compétente, dans le cadre d'une demande de question préjudicielle, pour expliquer le droit européen et non pour interpréter le droit national (dans l'affaire C-55/18 : le droit espagnol) ou la compatibilité du droit national avec le droit européen. La CJUE dégage les critères d'interprétation du droit européen qui s'appliquent à la question préjudicielle, mais elle laisse au juge national le soin de statuer à cet égard. Le juge national doit suivre le principe d'une interprétation conforme à la directive dans le cadre de l'application de la législation nationale, qui est la principale norme de référence pour les relations de travail entre l'employeur et ses travailleurs.

⁹ P. Sichien, « Tijd om de arbeidstijd te registeren ? Draait het Hof van Justitie de klok terug? » in K. Nevens, K. Salomez, E. Timbermont en G. Van Limberghen, *Liber Amicorum Wilfried Rauws*, Intersentia, 2021, p. 154.

Il n'existe aucune indication selon laquelle la réglementation belge en matière de temps de travail ne serait pas conforme à la directive 2003/88 (ci-après : la directive sur le temps de travail). La Belgique n'a en effet pas été condamnée. Les constats posés dans l'arrêt de la CJUE concernant une affaire espagnole ne peuvent pas simplement être repris et appliqués, mutatis mutandis, à la Belgique.

- Tout d'abord, la directive sur le temps de travail n'impose pas aux entreprises d'obligation générale d'enregistrer le temps de travail. Dans l'arrêt, la CJUE a constaté que les juges nationaux ont jugé que la réglementation espagnole n'est pas en mesure de garantir le respect effectif des obligations prévues par la directive sur le temps de travail. Il est étrange que la CJUE se réfère à l'instrument de l'enregistrement du temps de travail, qui n'est pas prévu dans la directive sur le temps de travail, et en fasse une obligation supplémentaire pour tous les États membres.
- Ensuite, les membres représentant les organisations d'employeurs contestent qu'une nouvelle législation ou jurisprudence soit nécessaire au niveau européen pour garantir l'effectivité des droits introduits par la directive sur le temps de travail. En effet, les membres représentant les organisations d'employeurs ne contestent pas qu'il faille assurer l'effet utile des droits et obligations découlant des directives, mais cela peut parfaitement être réalisé au niveau national. En vertu de l'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les États membres disposent effectivement d'une marge d'appréciation pour la transposition dans leur législation nationale des droits et obligations prévus dans les directives. Dans l'ordre juridique national, il est donc possible de cumuler différents mécanismes pour garantir le respect effectif des droits des travailleurs, comme c'est le cas en Belgique pour ce qui concerne le respect du temps de travail, ce qui est expliqué ci-dessous.
- Enfin, la législation belge concernant le respect du temps de travail n'a jamais été contestée par l'Union européenne, ni au moyen de procédures d'infraction, ni au moyen d'autres types de condamnations possibles.

3. Arguments fondés sur le cadre légal belge

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que la législation belge prévoit suffisamment de garanties pour assurer les droits du travailleur tels qu'ils découlent de la directive sur le temps de travail ainsi que de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

- Tout d'abord, dans la législation belge sur le travail, la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail ainsi que les pauses et périodes de repos obligatoires sont expressément prévues par la loi (loi fondamentale : la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Ces dispositions sont d'ordre public. Il ne peut pas y être dérogé par contrat. Une infraction à ces dispositions entraîne des sanctions pénales uniquement à charge de l'employeur.

- Par ailleurs, contrairement à la législation espagnole, la législation belge sur le travail prévoit l'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les horaires qui sont d'application dans l'entreprise. Les règlements de travail, incluant tous les horaires, sont établis avec la participation obligatoire des organes de concertation, ou, à défaut, avec l'ensemble des travailleurs. Les règlements de travail doivent en outre obligatoirement être transmis aux services d'inspection, qui ont une compétence légale de contrôle. Le non-respect de ces procédures entraîne des sanctions pénales uniquement à charge de l'employeur. Pour les temps partiels variables, auxquels cette obligation ne s'applique pas, des obligations strictes de communication et de conservation ainsi que des délais de conservation s'appliquent aux horaires.

- Il existe une interdiction générale de faire effectuer des prestations en dehors des horaires publiés. Cette interdiction fait l'objet, sur le plan pénal, de sanctions lourdes pour l'employeur. En Espagne, par contre, il n'existait pas d'obligation quant au respect des horaires ; il n'était dès lors pas possible de déterminer ce qui constitue le temps de travail normal, ni de constater quand des heures supplémentaires étaient prestées.

- À titre exceptionnel et uniquement dans les cas prévus et autorisés par la loi sur le travail, il est possible de déroger, à certaines conditions, aux dispositions légales en matière de durée du travail et aux horaires prévus dans le règlement de travail.

- La prestation d'heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail) est uniquement possible en vertu d'une autorisation accordée par les services d'inspection et moyennant l'accord de la délégation syndicale. Pour la prestation d'heures supplémentaires en conséquence d'une nécessité imprévue, l'accord préalable de la délégation syndicale est requis, à moins d'une impossibilité de demander cet accord. Dans ce cas, la communication a posteriori suffit. Dans les deux cas, les services d'inspection doivent être informés et ils ont donc une compétence de contrôle (article 26 de la loi sur le travail). Pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires (article 25 bis de la loi sur le travail), dont le nombre est limité par la loi et par une convention collective de travail interprofessionnelle, le travailleur doit donner son accord explicite par écrit.

- Le droit de la preuve et le droit judiciaire garantissent eux aussi pleinement les droits des travailleurs, qui sont considérés comme la partie la plus faible. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau droit de la preuve en novembre 2020, le juge peut, en vertu du nouvel article 8.4 du Code civil, déterminer qui supporte la charge et le risque de la preuve, et condamner la partie qui ne collabore pas. Concrètement, le juge peut donc obliger l'employeur à contribuer à la charge de la preuve s'il devait négliger de le faire, par exemple lorsqu'un travailleur demande le paiement d'heures supplémentaires. Ce nouvel article, qui est la confirmation d'un principe général de droit existant, facilite ainsi la charge de la preuve pour le travailleur et constitue donc une garantie supplémentaire du respect de ses droits.

Après l'arrêt de la CJUE dans l'affaire de la Deutsche Bank, ce principe a aussi été appliqué à plusieurs reprises par les cours et tribunaux belges dans des demandes concernant les heures supplémentaires, ce qui a considérablement facilité la charge de la preuve pour les travailleurs et l'a de fait répartie entre les deux parties. La jurisprudence belge a dès lors amplement démontré qu'elle dispose de suffisamment de leviers pour arbitrer des conflits portant sur l'application des règles européennes et belges en matière de durée du travail et pour appliquer les principes énoncés dans l'arrêt de la CJUE concernant la Deutsche Bank, afin d'ainsi garantir les droits du travailleur. Cela a abouti à une jurisprudence constante et prévisible en matière de conflits sur le temps de travail (voir notamment Cour du travail Bruxelles, 22 mai 2020 ; Cour du travail Bruxelles, 17 novembre 2021 ; Cour du travail Bruxelles, 17 janvier 2022).

- Le Deal pour l'emploi prévoit un « droit à la déconnexion » à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises comptant plus de 20 travailleurs. En outre, les partenaires sociaux européens sont en train de négocier un accord sur le télétravail et un « droit à la déconnexion ». Cet accord sera traduit dans une directive européenne, qui devra être transposée en droit belge. Bien que le cadre légal relatif à la durée du travail qui est évoqué ci-dessus soit clair et que les prestations ne puissent donc pas, en principe, être effectuées en dehors des horaires, sauf exception expresse, ces initiatives n'ont de fait aucune valeur ajoutée (sur le plan juridique) : il s'agit uniquement d'une mesure symbolique qui entraînera des coûts importants pour l'employeur.
- La loi relative au bien-être prévoit par ailleurs des mécanismes que chaque travailleur peut activer afin d'aborder et de résoudre les problèmes concernant le bien-être au travail, et les risques psychosociaux en particulier. Ces mécanismes prévoient la possibilité de demander des interventions informelles ou formelles de personnes de confiance et conseillers en prévention internes ou externes, formés à cette fin, que le travailleur peut consulter en cas de risques psychosociaux liés à l'organisation du travail (dont le régime de travail), au contenu du travail, aux conditions de travail (dont le temps de travail), aux conditions de vie au travail et aux relations de travail. Cela vaut donc aussi pour les éventuels problèmes liés aux heures de travail, à la charge de travail, ou à l'accessibilité.

- Enfin, dans un certain nombre de cas, il existe, pour des raisons spécifiques, des systèmes de mesurage / d'enregistrement du temps de travail presté. Pour le travail à temps partiel, un système de suivi du temps ou d'établissement de dérogations a été introduit, dans le cadre de la lutte contre le travail au noir, en cas de dérogation aux horaires à temps partiel tels que prévus dans le règlement de travail ou tels que communiqués pour les horaires variables. Un système de suivi du temps s'applique également aux horaires flottants. Pour les médecins spécialistes en formation, un outil d'enregistrement a également été prévu en 2021 en raison des conditions spécifiques de travail.

4. Trop de questions et d'incertitudes pour une intervention législative

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent qu'il y a beaucoup trop d'incertitudes pour une intervention législative.

Tout d'abord, il n'y a aucune indication selon laquelle la réglementation belge serait contraire à la directive européenne. Aucune question préjudicielle n'a en effet encore été posée concernant la Belgique. Il n'y a pas non plus, à l'encontre de la Belgique, d'initiative de la Commission selon laquelle la réglementation belge ne serait pas conforme.

Même dans l'hypothèse où l'on constaterait que la législation belge n'est pas conforme à la directive sur le temps de travail – ce qui n'est pas le cas –, le flou subsisterait sur ce qu'il convient de faire pour se mettre en conformité. Si le législateur devait ainsi décider d'intervenir au niveau législatif, il n'est pas certain, en raison des imprécisions et problèmes d'interprétation (voir ci-dessous), que ce serait suffisant ou efficace pour assurer la conformité avec la directive sur le temps de travail, à supposer que la législation belge ne soit pas en ordre, ce qui n'est pas le cas. De même, les experts invités au sein du Conseil national du Travail (universitaires, experts en ressources humaines et experts du monde judiciaire) n'ont pas été en mesure d'apporter de réponse claire, ni de pistes de solutions.

Tout d'abord, les notions et la terminologie utilisées dans l'arrêt de la CJUE sont sources de confusion et d'ambiguïté. La version anglaise de l'arrêt parle de « measure the duration of time worked », la version française de « mesurer » et la version allemande de « messen ». Ce n'est que dans la version néerlandaise qu'il est question de « registreren » (enregistrer) et non de « meten » (mesurer), qui est pourtant la seule traduction correcte. Enregistrer n'est en effet pas la même chose que mesurer. Selon le dictionnaire Van Dale, « meten » signifie : déterminer le contenu de quelque chose. Selon ce même dictionnaire, « registreren » signifie : inscrire dans un registre, consigner. Le néerlandais n'étant pas une des langues de référence de la Cour européenne, on peut partir du principe qu'il s'agit d'une erreur de traduction. Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent, comme ils l'ont démontré à suffisance ci-avant, que le cadre légal existant en Belgique prévoit des garanties étendues et suffisantes pour que la durée du temps travaillé puisse être effectivement mesurée ou enregistrée (voir ci-dessus).

Par ailleurs, il reste la question de savoir quelles règles existantes / quels systèmes existants satisferaient aux exigences de qualité de la CJUE. Celle-ci a posé comme condition que les systèmes permettant de mesurer la durée du temps de travail (« measure the duration of time worked ») doivent être « objectif[s], fiable[e] et accessible[s] ». Dans l'hypothèse où le texte de la CJUE parlerait d'enregistrement et donc de systèmes d'enregistrement au lieu d'instruments permettant de mesurer la durée du temps de travail, ce qui n'est pas le cas, alors que les versions anglaise, française et allemande parlent de « mesurer », les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il n'existe aucun système d'enregistrement qui enregistre de manière objective et fiable la durée du travail presté. Une pointeuse n'enregistre pas la durée du temps de travail effectif, mais uniquement le temps de présence. Les systèmes tels que les feuilles de présence ou les pointeuses numériques sont par définition « subjectifs » et donc, dans ce sens, insuffisamment fiables, étant donné qu'ils sont remplis soit par le travailleur soit par l'employeur.

Les experts entendus au sein du Conseil national du Travail ont eux aussi indiqué que les exigences de qualité « objectives », « fiables » et « accessibles », telles que prévues dans l'arrêt, ne sont actuellement pas suffisamment claires et devront donc, le cas échéant, être développées plus avant par la CJUE.

5. Arguments fondés sur les méthodes de travail contemporaines et sur le contexte entrepreneurial

- Les membres représentant les organisations d'employeurs jugent par ailleurs qu'un système d'enregistrement du temps de travail est en porte-à-faux avec les méthodes de travail actuelles dans un nombre croissant de fonctions, dans lesquelles l'accent est mis sur les résultats, l'autonomie et la confiance, là où, auparavant, le travail reposait beaucoup plus sur un système de « commande et contrôle ». En témoigne la réglementation rigide et datée en matière de durée du travail.
- Dans le même ordre d'idées, les travailleurs eux-mêmes sont demandeurs de davantage de liberté et de flexibilité en vue de gérer de manière indépendante les moments consacrés au travail et ceux consacrés à la vie privée, et ils ne sont pas en attente de l'introduction d'un système dans lequel il faudrait encoder et contrôler toutes les heures. Une étude réalisée par Randstad en 2015 sur l'enchevêtrement croissant entre vie professionnelle et vie privée montre d'ailleurs que 67 % des travailleurs règlent de temps en temps des affaires privées pendant le temps de travail passé au bureau. Pour un quart des travailleurs, il s'agit d'une heure sur une base hebdomadaire. Pour un travailleur sur cinq, il s'agit de cinq heures ou plus par semaine (soit une moyenne d'une heure par journée de travail) et pour 4 %, il s'agit de plus de 10 heures par semaine.
- Il est à noter que différents services publics qui imposaient l'utilisation d'une pointeuse en tant que système d'enregistrement du temps ont, depuis lors, supprimé cette pointeuse.

De même, différents psychologues du travail ont souligné les effets négatifs de la pointeuse. Celle-ci enregistre en effet uniquement la présence, mais pas nécessairement le temps de travail presté, comme l'indique également l'étude de Randstad. Cela transmet en outre un message erroné, selon lequel seule la présence compterait (J. Stouten, KU Leuven). En restant obstinément assis à leur bureau jusqu'à ce que le dirigeant soit parti, les travailleurs gaspillent un temps libre précieux, alors qu'ils avaient en fait déjà terminé leur travail. Ou ils sont davantage occupés à accumuler les heures, plutôt qu'avec le contenu de leur travail (M. Euwema, KU Leuven). Cela s'avère donc en fait contreproductif : les travailleurs qui ont trop peu d'autonomie se sentent moins souvent bien (E. Van Hoof, VUB). Les contrôles du temps de travail au moyen de l'enregistrement du temps constituent pratiquement la plus mauvaise manière de mesurer ce qu'une personne réalise effectivement au travail (F. Anseel, UGent). Cela entraînera plutôt la méfiance et la démotivation, le travailleur ressentant ce système comme très contraignant et comme un contrôle inutile. Le fait de ne pas avoir d'enregistrement du temps ou de le supprimer est, au contraire, considéré comme une marque de confiance (W. Elzing, Hanzehogeschool Groningen). Dans ce cadre, la flexibilité interne et qualitative (employabilité diversifiée des travailleurs) revêt une importance particulière. Il faut rejeter l'enregistrement du temps parce qu'il n'est plus adapté aux processus de travail (M. Grunell, Universiteit Amsterdam). En bref, il existe de meilleures alternatives que l'enregistrement du temps pour réaliser une bonne gestion du temps de travail.

- De nombreuses entreprises élaborent déjà des règles en matière de gestion du temps de travail et des heures supplémentaires (politiques ou règlement de travail), et, dans ce cadre, elles interdisent souvent expressément la prestation d'heures supplémentaires, sauf exceptions pour lesquelles une autorisation expresse et écrite du supérieur hiérarchique est alors nécessaire. L'objectif ne peut en effet pas être que les travailleurs encodent des heures supplémentaires au moyen d'un système d'enregistrement du temps en vue d'obtenir un complément de salaire, sans que cela soit requis par le travail et sans que l'employeur en soit informé.
- Le télétravail est surtout basé sur la confiance, l'autonomie et les résultats. Il est très difficile pour l'employeur d'exercer un contrôle direct. Un système d'enregistrement du temps qui serait complété par le travailleur pendant le télétravail et donc sans que l'employeur ait le moindre contrôle à cet égard est, par définition, subjectif et il ne répond pas aux conditions posées par la CJUE pour un système objectif, fiable et accessible. Un enregistrement de ce type supprime également la flexibilité liée au télétravail et la liberté d'organiser son travail pour le travailleur, alors que le télétravail devrait lui permettre de mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie privée.

- Une obligation générale d'enregistrer le temps de travail est une source d'insécurité juridique (cf. point 4 ci-avant). De surcroît, l'imposition de l'introduction d'une obligation générale d'enregistrer le temps de travail entraînerait pour de très nombreuses entreprises une surcharge administrative et des coûts supplémentaires, dans un contexte économique qui est déjà particulièrement difficile et caractérisé par une grave crise économique et des coûts de l'énergie élevés. C'est en outre impossible pour un certain nombre de fonctions.

6. Conclusions

Une initiative législative en matière d'enregistrement du temps de travail n'est ni souhaitable, ni indiquée. Un système général d'enregistrement (pointeuse ou autre) n'est requis ni par la directive sur le temps de travail, ni par la CJUE, qui parle uniquement d'un système permettant de mesurer le temps travaillé. Il existe en Belgique suffisamment de garanties légales (également par le biais d'une jurisprudence constante et prévisible) pour assurer l'effet utile des droits du travailleur en matière de temps de travail, tant sur la base de la directive sur le temps de travail que sur la base de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il existe trop de questions ouvertes et de problèmes d'interprétation non résolus. Cela va à l'encontre des tendances actuelles en matière d'organisation du travail, y compris du télétravail, qui sont basées, pour un nombre sans cesse croissant de travailleurs, sur la confiance, l'autonomie et les résultats, et qui facilitent pour les travailleurs une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ce qui est bénéfique pour le bien-être des travailleurs. Un enregistrement du temps de travail réduirait à néant ces effets positifs / ces évolutions positives et aboutirait de fait à davantage de contrôles et à moins de liberté.
