PRESSE

Accueil > Vos droits > Veille juridique > Durée du

ESPACE ADHÉRENT CONTACTER FO

ail: l'employeur doit le mesurer!

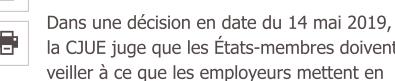


Temps de travail : l'employeur doit le mesurer!



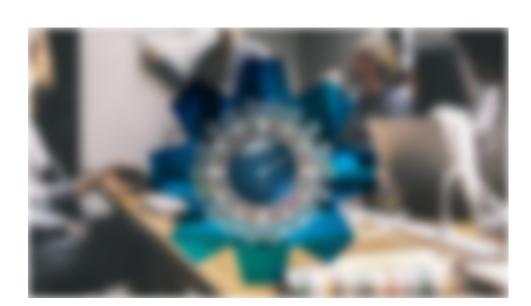
DURÉE DU TRAVAIL | Publié vendredi 26 mai 2023 / par Secteur juridique Cour de justice européenne - (...) Temps de travail





la CJUE juge que les États-membres doivent veiller à ce que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par un salarié (CJUE, 14-5-19, aff. C-55/18).

A défaut, il est impossible de déterminer la répartition dans le temps des heures de travail ni le nombre d'heures supplémentaires.



Les États-membres doivent garantir que l'employeur respecte les périodes minimales de repos et empêche tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Pour rappel, la Cour de cassation a déjà jugé qu'il revient à l'employeur d'apporter la preuve du respect des temps de pause et des limites maximales de travail (Cass. soc., 21-2-13, n°11-21599 et n°11-28811). Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation pour le salarié (Cass. soc., 11-5-23, n°21-22281).

L'employeur peut choisir librement la méthode pour décompter le temps de travail (registre, système de badge...).

La CJUE précise que les employeurs, en fonction des particularités propres à chaque secteur d'activité ou des spécificités de certaines entreprises notamment leur taille, peuvent adapter les modalités concrètes de mise en œuvre d'un système de contrôle.

Les juges européens soulignent toutefois que les modalités de contrôle se font sans préjudice de l'article 17 § 1 de la directive 2003/88, qui permet aux États membres de déroger aux articles 3 et 6 de cette directive lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée par les salariés eux-mêmes.

Autrement dit, le juge communautaire reconnaît que des situations particulières, comme le forfaitjours, permettent une certaine souplesse.

Sans remettre en cause le système des forfaits-jours en France, la décision de la CJUE pousse les employeurs à assurer le suivi des temps de repos (journalier et hebdomadaire) et non les durées maximales de travail.

Les accords collectifs mettant en place les forfaits-jours ne peuvent se contenter de prévoir des entretiens réguliers avec les salariés ou des déclenchements d'alerte en cas de charge de travail mal répartie. Ils doivent veiller à ce que les temps de repos soient assurés, les forfaits-jours ne permettant de se dédouaner que des règles sur les durées maximales de travail qui, en tout état de cause, doivent rester raisonnables.

Rechercher sur le site



Les salariés pourront à l'avenir s'appuyer sur l'arrêt de la CJUE pour fonder des demandes de paiement d'heures supplémentaires.

L'article 31, §2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui impose une limitation de la durée maximale du travail et reconnait le droit à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, est un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière.

Cet article peut donc être invoqué directement en droit interne entre deux particuliers.

SECTEUR JURIDIQUE

Programme des Stages juridiques 2023

Télécharger

PDF

Veille juridique du 27 mai au 7 juin 2019

7 juin 2019 - PDF - 475.8 ko

Sur le même sujet

Temps de déplacement des salariés itinérants : la France condamnée pour non-respect du droit européen!

Par un jugement en date du 18 décembre 2018, suite à une action menée par la Confédération FO, l'État français vient d'être condamné pour ne pas avoir transposé en droit interne la directive « temps de travail » sur la question du temps de déplacement des salariés itinérants. Pour la CJUE, le temps de (...)

Quand le dépassement de la durée maximale de travail rime avec réparation automatique

Dans le cadre de ses fonctions de chauffeur-livreur, un salarié effectue de nombreuses heures par semaine. Au total, ce nombre d'heures pouvait dépasser la durée maximale hebdomadaire autorisée par le code du travail.

Cour de justice de l'Union européenne : quand le temps de trajet devient du temps de travail

En droit de l'Union européenne, le temps de travail désigne toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Autrement dit, tout ce qui n'est pas du temps de travail doit être qualifié de

ACTUALITÉS	VOS DROITS	NOS ACTIONS
Toute l'actualité	Les Chiffres utiles	Le groupe FO au CESE
InFO militante	Votre Fiche de paye	Campagnes
Communiqués de FO	Tous vos droits	Entre Militants

Editoriaux de FO Veille juridique Outils syndicaux L'InFO des CSE Vidéos & Interviews Consommation Vos impôts Rechercher sur le site Q Qu'est-ce que FO? Pourquoi adhérer Adhérer à FO Votre email © Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés Veille juridique Outils syndicaux Vidéos & Interviews « Bienvenue dans le monde du travail »			
Rapports financiers Consommation Vos impôts FORCE-OUVRIERE.FR Rechercher sur le site Qu'est-ce que FO ? Pourquoi adhérer Adhérer à FO NOTRE NEWSLETTER Votre email Votre email **Bienvenue dans le monde du travail ** **Bienvenue dans le monde du travail ** **Bienvenue dans le monde du travail ** **OUTRE NEWSLETTER Votre email	Éditoriaux de FO	Veille juridique	Outils syndicaux
FORCE-OUVRIERE.FR NOUS SUIVRE Rechercher sur le site Qu'est-ce que FO ? Pourquoi adhérer Adhérer à FO Votre email Vos impôts NOTRE NEWSLETTER Votre email	Dossiers	L'InFO des CSE	Vidéos & Interviews
Rechercher sur le site Q Qu'est-ce que FO ? Pourquoi adhérer Adhérer à FO NOTRE NEWSLETTER Votre email NOUS SUIVRE NOTRE NEWSLETTER Votre email	Rapports financiers	Consommation	« Bienvenue dans le monde du travail »
Rechercher sur le site Qu'est-ce que FO ? Pourquoi adhérer Adhérer à FO NOTRE NEWSLETTER Votre email		Vos impôts	
Qu'est-ce que FO ? Pourquoi adhérer Adhérer à FO NOTRE NEWSLETTER Votre email	FORCE-OUVRIERE.FR	NOUS SUIVRE	
Pourquoi adhérer Adhérer à FO Votre email **NOTRE NEWSLETTER** **NOTRE NEWSLETTER* **NOT	Rechercher sur le site Q		
Pourquoi adhérer Adhérer à FO Votre email **Transport of the control of the co	Qu'est-ce que FO ?	NOTDE NEWS LETTED	
	Pourquoi adhérer	WOIRE NEWSLEITER	
© Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés Contactez FO Espace Presse Mentions légales Plan du site	Adhérer à FO	Votre email	>
© Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés Contactez FO Espace Presse Mentions légales Plan du site			
© Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés Contactez FO Espace Presse Mentions légales Plan du site			
© Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés Contactez FO Espace Presse Mentions légales Plan du site			
© Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés Contactez FO Espace Presse Mentions légales Plan du site			
	© Force Ouvrière 2023 — tous droits réservés		Contactez FO Espace Presse Mentions légales Plan du site