

Commentaire sous CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contre Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402

Pierre-Jean THIL

Doctorant en droit de l'Union européenne - IRDEIC

L'arrêt rendu par la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans l'affaire C-55/18 revêt un intérêt manifeste car il permet de s'intéresser à un des fondements du droit social, à savoir le droit des travailleurs à une limitation du temps de travail (durée maximale) et à un repos journalier et hebdomadaire qui est un droit fondamental consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en son article 31.2, ainsi que par le droit social européen par le biais de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et de la directive 89/391 du 12 juin 1989 du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

En l'espèce, les travailleurs espagnols de la *Deutsche Bank* ne disposaient pas d'un système leur permettant d'enregistrer leur temps de travail journalier. La CCOO, un syndicat de travailleurs rattaché à une organisation syndicale représentée au niveau national, a saisi, le 27 juillet 2017, l'*Audiencia Nacional* (Cour centrale espagnole) d'un recours collectif contre *Deutsche Bank* afin que celle-ci se mette en adéquation avec le droit du travail. Dans le cadre de son analyse, la Cour centrale espagnole s'interroge sur la conformité au droit de l'Union de la jurisprudence de la Cour suprême espagnole quant à l'interprétation de l'article 35 paragraphe 5 du statut des travailleurs qui imposerait uniquement, selon ladite juridiction, « *la tenue d'un registre d'heures supplémentaires effectuées par les travailleurs ainsi que la communication, à la fin de chaque mois, aux travailleurs et à leurs représentants du nombre d'heures supplémentaires effectuées* » (point 24). La Cour centrale espagnole sursoit donc à statuer et saisit la CJUE d'une demande de décision préjudicielle.

Ainsi, la réponse aux questions préjudicielles posées par la Cour centrale espagnole aura pour fondement le nécessaire respect de ce droit fondamental, inscrit dans la Charte qui a valeur de droit primaire, ainsi que les dispositions de la directive 2003/88 qui « *[visent] à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire - ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail* » (point 37).

Tout d'abord, il convient de préciser qu'en ce qui concerne l'application de la directive 2003/88, les Etats membres ont des obligations strictes à respecter quant au temps de travail des travailleurs (temps de travail journalier, temps de pause, heures supplémentaires). Afin de respecter ces obligations qui s'inscrivent dans une logique de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les Etats disposent d'une certaine marge de manœuvre. En effet, « *ces dispositions confient aux Etats membres le soin d'adopter ces modalités, en prenant « les*

mesures nécessaires » à cet effet » (point 41). Toutefois, la Cour note que « [s]i les États membres disposent ainsi d'une marge d'appréciation à cette fin, il n'en demeure pas moins que, compte tenu de l'objectif essentiel poursuivi par la directive 2003/88, qui est de garantir une protection efficace des conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé, ils sont tenus de garantir que l'effet utile de ces droits soit intégralement assuré » (point 42).

A l'aune des considérations précédentes et après avoir rappelé l'existence d'un déséquilibre consubstantiel dans la relation entre un employeur et un travailleur, la CJUE considère que l'absence d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail d'un travailleur est de nature à porter atteinte à l'effet utile des dispositions de la directive 2003/88. En effet, comme l'évoque d'ailleurs l'avocat général dans ses conclusions, « *en l'absence d'un tel système, il n'est pas possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail ainsi effectuées par le travailleur ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal, en tant qu'heures supplémentaires* » (point 47).

Ainsi, il ressort de cette exigence que, pour assurer le respect des droits conférés aux travailleurs, les Etats membres doivent prévoir dans leur législation des systèmes qui permettent « *une détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire* » (point 50). La difficulté liée à l'absence d'un système assurant la détermination de ce nombre d'heures n'est pas atténuée par une législation qui prévoirait l'obligation de comptage des heures supplémentaires ou par la possibilité, pour le travailleur, de fournir des preuves qui pourraient servir à étayer un comptage horaire car ces éléments ne répondent pas à l'exigence d'objectivité et de précision du système à mettre en place.

Par ailleurs, il convient de souligner que la mise en place d'un système permettant l'obtention de données fiables, objectives et accessibles sur le temps de travail des travailleurs s'inscrit également dans le cadre de la fonction et des missions des représentants des travailleurs « *en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* » (point 62). Ils peuvent, à cet effet, « *demande à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et [...] lui soumettre des propositions* » (point 62).

Dans le cadre de la mise en place de ce système, la CJUE estime que des considérations d'ordre économique ne pourront pas servir à justifier la non-exécution de cette obligation : « *s'agissant des coûts, mis en exergue par le gouvernement espagnol et le gouvernement du Royaume-Uni, 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* » (point 66).

Dès lors, les juridictions nationales qui constituent les juges de droit commun du droit de l'Union, doivent appliquer ce droit afin d'en garantir l'effet utile et devront le cas échéant modifier leurs lignes jurisprudentielles si elles s'opposent à l'interprétation dégagée par la

CJUE. En l'espèce, le juge de Luxembourg invite donc la Cour suprême espagnole à adapter sa jurisprudence, afin de la mettre en conformité avec l'obligation pour les employeurs de développer un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur.