

Saisie (électronique) du temps de travail – La Cour fédérale du travail apporte à la fois clarté et incertitude

Le comité d'entreprise ne dispose pas d'un droit d'initiative lors de l'introduction d'un dispositif d'enregistrement du temps dans l'entreprise. Dans une décision rendue le 13 septembre 2022 (1 ABR 22/21), la Cour fédérale du travail (« Bundesarbeitsgericht » - « BAG ») a confirmé – comme on pouvait s'y attendre – sa jurisprudence relative à cette question. Toutefois, cette décision est un véritable coup de tonnerre : selon les juges de la BAG, la Loi sur la sécurité au travail oblige dès à présent les employeurs de saisir le temps de travail de leurs employés en vertu d'une interprétation conforme au droit de l'Union européenne.

Au-delà des décisions concernant le début et la fin du temps de travail, le comité d'entreprise dispose d'un droit de codécision lors de l'adoption et l'utilisation de dispositifs techniques destinés à surveiller le comportement ou les performances des salariés (§ 87 alinéa 1, n° 6 de la Loi sur l'organisation sociale des entreprises (« Betriebsverfassungsgesetz » - « BetrVG »)). Dans une décision en date du 28 novembre 1989 (1 ABR 97/88), la Cour avait déjà jugé que ce droit de codécision ne lui confère pas pour autant un droit d'initiative lui permettant de réclamer l'introduction d'un tel dispositif technique. La Cour a maintenu sa position.

La décision du 13 septembre 2022 met fin à un litige entre un employeur et un comité d'entreprise concernant la question de savoir si le comité d'entreprise pouvait imposer l'introduction d'un dispositif électronique de saisie du temps de travail à l'encontre de la volonté de l'employeur. Ce dernier avait dans un premier temps voulu adopter un tel dispositif mais y a finalement renoncé. Une commission de conciliation a ensuite été mise en place sur demande du comité d'entreprise. L'employeur a fait valoir la jurisprudence aux termes de laquelle le comité d'entreprise ne dispose pas d'un droit d'initiative concernant l'introduction d'un système de saisie du temps de travail. La procédure de conciliation a par conséquent été suspendue afin de trancher la question par voie judiciaire.

Le Conseil de prud'hommes a suivi la jurisprudence de la Cour fédérale du travail et a ainsi estimé que le comité d'entreprise n'avait pas un tel droit d'initiative. En revanche, la Cour d'appel a rendu une décision surprenante en faveur du comité d'entreprise. Elle a motivé sa décision en se fondant essentiellement sur le libellé du § 87 alinéa 1, n° 6 BetrVG, selon lequel le comité d'entreprise dispose d'un droit de codécision relatif à l'adoption de systèmes techniques.

Obligation légale pour l'employeur de saisir le temps de travail

Dans sa décision du 13 septembre 2022, la Cour fédérale du travail a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel. L'arrêt de la Cour fédérale ne soulage pas pour autant les employeurs, car la « force explosive » du droit du travail réside dans les motifs de l'arrêt : Un droit de codécision du comité d'entreprise aux termes du § 87 alinéa 1 BetrVG ne peut exister seulement en l'absence d'une loi ou d'une convention collective applicable en l'espèce. Or, le § 3 alinéa 2, n°1 de Loi sur la sécurité au travail (« Arbeitsschutzgesetz » - « ArbSchG ») – interprétée conformément au droit de l'Union européenne – oblige déjà les employeurs de saisir le temps de travail de leurs employés.

Quelles sont les conséquences de cette décision pour les employeurs ?

Même si la Cour fédérale a rejeté un droit d'initiative du comité d'entreprise relatif à l'adoption d'un dispositif (électronique) de saisie du temps de travail, sa décision a des conséquences importantes pour les employeurs : alors qu'à ce jour il n'existe pas de dispositions légales concrètes concernant la saisie du temps de travail, la décision de la Cour devrait rendre caduc un grand nombre de systèmes d'horaires de travail actuellement en vigueur dans les entreprises (notamment le temps de travail basé sur la confiance). Manifestement, la Cour estime qu'il existe déjà une obligation légale pour les employeurs de documenter le temps de travail de leurs employés par le biais d'un système objectif, fiable et accessible. Cependant, le communiqué de presse de la Cour ne fournit pas davantage de détails sur l'organisation concrète de ce système de documentation. Par ailleurs, les conséquences d'une violation du § 3 alinéa 2, n°1 ArbSchG restent incertaines, cette disposition ne prévoyant aucune sanction directe. Toutefois, la décision peut être également comprise comme une invitation au gouvernement à adopter un dispositif concret relatif aux

systèmes de saisie du temps de travail par le biais d'un décret en vertu du § 18 alinéa 1 ArbSchG. La violation du décret serait alors passible d'une amende conformément au § 25 ArbSchG. La balle se situe maintenant dans le camp du législateur.

La motivation, qui sera disponible dans les prochaines semaines, permettra de mesurer plus précisément l'ampleur de l'arrêt. Sa portée pourrait aller bien au-delà de la saisie du temps de travail. On pourrait imaginer qu'en cas de violation de l'obligation découlant du § 3 alinéa 2, n°1 ArbSchG, un salarié puisse réclamer des dommages et intérêts à son employeur notamment en cas de burnout.

Ainsi, dans une seule et même décision, la Cour fédérale du travail a apporté à la fois clarté et incertitude.

Vos contacts



Alexandra Groth

Associé junior • Avocat

Konrad-Adenauer-Ufer 23 • 50668 Cologne
T +49 221 2091 341 • M +49 152 2417 4406
alexandra.groth@oppenhoff.eu



Jennifer Bold

Associé • Avocat

Bockenheimer Landstraße 2-4 • 60306 Frankfurt am
Main
T +49 707968 217 • M +49 174 3042 644
jennifer.bold@oppenhoff.eu

Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB
info@oppenhoff.eu · www.oppenhoff.eu

Oppenhoff