

Vice-eersteminister en
minister van Werk, Economie en
Consumenten, belast met
Buitenlandse Handel,
Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en
Personen met een handicap



Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, chargé du
Commerce Extérieur, de la Lutte
contre la pauvreté, de l'Egalité des
chances et des Personnes
handicapées

COMMUNIQUE DE PRESSE DE KRIS PEETERS,
Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs,
du Commerce Extérieur, de la Lutte contre la pauvreté,
de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées

Mercredi 15 mai 2019

**Kris Peeters : « La Cour de Justice de l'Union
européenne stipule clairement que le temps de travail
de tout travailleur doit être enregistré »**

En réponse à l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne concernant l'enregistrement du temps de travail, le Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, Kris Peeters, déclare ce qui suit : « Il ne s'agit pas de rendre la pointeuse obligatoire ou de l'abolir, mais de prendre des mesures pour enregistrer le temps de travail des travailleurs. C'est dans l'intérêt de l'employeur et du travailleur. Il suffit de penser à la nécessité d'un tel système dans le cas des heures supplémentaires, des horaires flottants, etc. »

Dans un arrêt du 14 mai 2019, la Cour de Justice de l'Union européenne s'est prononcée sur la conformité du droit du travail espagnol avec le droit de l'Union européenne en ce qui concerne l'enregistrement du temps de travail journalier des travailleurs effectuant des heures supplémentaires. A la demande du ministre de l'Emploi, cet arrêt a été analysé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette analyse montre que l'arrêt concerne une affaire espagnole et ne se prononce donc pas sur la conformité du droit du travail belge avec le droit de l'Union européenne. Toutefois, un certain nombre de principes et d'interprétations ont été proposés qui peuvent également s'appliquer à la législation belge sur le temps de travail.

La directive européenne sur le temps de travail contient un droit fondamental pour chaque travailleur de limiter la durée maximale du travail et de faire respecter les périodes de repos journalier et hebdomadaire. Les Etats membres doivent donc prendre les mesures nécessaires pour fixer une limite

maximale à la durée hebdomadaire de travail et pour garantir aux travailleurs des périodes de repos et de pause suffisantes.

C'est dans cette optique que la Cour a examiné dans son arrêt dans quelle mesure il est nécessaire de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur s'il doit effectuer des heures supplémentaires. Selon la Cour, afin de garantir l'effectivité des droits fondamentaux consacrés par le droit de l'Union européenne, les Etats membres doivent donc exiger des employeurs qu'ils mettent en place un système objectif, fiable et accessible d'enregistrement du temps de travail quotidien de chaque travailleur.

En ce qui concerne le droit du travail espagnol, la Cour estime que tel n'est pas le cas. Il s'agit donc avant tout d'une affaire espagnole dans laquelle la Cour de Justice a procédé à une évaluation de la législation espagnole sur le temps de travail et de son interprétation en Espagne. La Cour de Justice n'a pas examiné la législation belge sur le temps de travail dans cette affaire.

En droit du travail belge, les mesures nécessaires sont en place en ce qui concerne l'exécution des heures supplémentaires. En ce qui concerne les heures supplémentaires structurelles, il est obligatoire d'inclure les heures à travailler, y compris les heures supplémentaires, à l'avance dans les horaires qui doivent être fixés par la réglementation du travail. Pour les heures supplémentaires imprévisibles, il existe différentes mesures d'accompagnement, telles que l'autorisation préalable ou la notification à l'inspection et à la délégation syndicale et la publication des modalités de travail adaptées, l'accord préalable explicite du travailleur (heures supplémentaires volontaires), l'inclusion de certaines données dans les documents sociaux, etc.

Le droit du travail belge contient également un certain nombre d'obligations en matière d'enregistrement du temps de travail. La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a par exemple imposé l'obligation de prévoir un système de suivi du temps en cas d'application d'horaires flottants. En outre, cette loi a actualisé les obligations existantes en matière de suivi du temps pour les écarts par rapport aux horaires de travail à temps partiel normaux.

Les conséquences de cet arrêt pour le droit du travail belge devront faire l'objet d'un examen plus approfondi et la portée exacte en sera précisée à l'avenir. Il est donc exagéré de déduire de cet arrêt une obligation pour chaque employeur belge d'installer une pointeuse.