



## Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

14 mai 2019\*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Directive 2003/88/CE – Articles 3 et 5 – Repos journalier et hebdomadaire – Article 6 – Durée maximale hebdomadaire de travail – Directive 89/391/CEE – Sécurité et santé des travailleurs au travail – Obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur »

Dans l'affaire C-55/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Audiencia Nacional (Cour centrale, Espagne), par décision du 19 janvier 2018, parvenue à la Cour le 29 janvier 2018, dans la procédure

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

contre

**Deutsche Bank SAE,**

en présence de :

**Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),**

**Confederación General del Trabajo (CGT),**

**Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),**

**Confederación Intersindical Galega (CIG),**

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, MM. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (rapporteur), T. von Danwitz, F. Biltgen, M<sup>me</sup> K. Jürimäe et M. C. Lycourgos, présidents de chambre, MM. J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda et P. G. Xuereb, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M<sup>me</sup> L. Carrasco Marco, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 12 novembre 2018,

\* Langue de procédure : l'espagnol.

considérant les observations présentées :

- pour la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), par M<sup>e</sup> A. García López, abogado,
- pour Deutsche Bank SAE, par M<sup>e</sup> J. M. Aniés Escudé, abogado,
- pour la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), par M<sup>es</sup> J. F. Pinilla Porlan et B. García Rodríguez, abogados,
- pour le gouvernement espagnol, par M. S. Jiménez García, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement tchèque, par MM. M. Smolek et J. Vlácil, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M<sup>me</sup> Z. Lavery, en qualité d'agent, assistée de M. R. Hill, barrister,
- pour la Commission européenne, par MM. N. Ruiz García et M. van Beek, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 31 janvier 2019,

rend le présent

### **Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), des articles 3, 5, 6, 16 et 22 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 (JO 2003, L 299, p. 9), ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) à Deutsche Bank SAE au sujet de l'absence, au sein de celle-ci, d'un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectué par les travailleurs employés par cette dernière.

### **Le cadre juridique**

#### ***Le droit de l'Union***

##### *La directive 89/391*

- 3 L'article 4, paragraphe 1, de la directive 89/391 prévoit :

« Les États membres prennent les dispositions nécessaires pour assurer que les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs [soient] soumis aux dispositions juridiques requises pour la mise en œuvre de la présente directive. »

4 Aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive :

« Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

[...] »

5 L'article 11, paragraphe 3, de ladite directive dispose :

« Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger. »

6 L'article 16, paragraphe 3, de la même directive énonce :

« Les dispositions de la présente directive s'appliquent pleinement à l'ensemble des domaines couverts par les directives particulières, sans préjudice de dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans ces directives particulières. »

*La directive 2003/88*

7 Aux termes des considérants 3 et 4 de la directive 2003/88 :

« (3) Les dispositions de la directive [89/391] restent pleinement applicables aux domaines couverts par la présente directive, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans celle-ci.

(4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. »

8 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », prévoit :

« [...]

2. La présente directive s'applique :

a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

[...]

4. Les dispositions de la directive [89/391] s'appliquent pleinement aux matières visées au paragraphe 2, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive. »

- 9 L'article 3 de la directive 2003/88, intitulé « Repos journalier », prévoit :
- « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »
- 10 L'article 5 de cette directive, intitulé « Repos hebdomadaire », dispose :
- « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.
- Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »
- 11 L'article 6 de ladite directive, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », énonce :
- « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :
- a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;
  - b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »
- 12 L'article 16 de la directive 2003/88 précise les périodes de référence maximales pour l'application des articles 5 et 6 de celle-ci.
- 13 L'article 17 de cette directive, intitulé « Dérogations », prévoit, à son paragraphe 1 :
- « Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :
- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;
  - b) de main-d'œuvre familiale, ou
  - c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses. »
- 14 L'article 19 de ladite directive concerne les limitations aux dérogations prévues par cette directive aux périodes de référence.

15 Aux termes de l'article 22, paragraphe 1, de la même directive :

« Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que :

a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il [n']ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail ;

[...]

c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail ;

d) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail ;

[...] »

### ***Le droit espagnol***

16 L'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224) (ci-après le « statut des travailleurs »), dispose, à son article 34, intitulé « Temps de travail » :

« 1. La durée du temps de travail est celle qui a été convenue dans les conventions collectives ou dans les contrats de travail.

La durée maximale du temps de travail ordinaire est de 40 heures par semaine de travail effectif en moyenne calculée sur l'année.

[...]

3. Douze heures au moins doivent s'écouler entre la fin d'une période de travail et le début de la période de travail suivante.

Le nombre d'heures ordinaire de travail effectif ne peut pas excéder neuf heures par jour, à moins qu'une convention collective ou, à défaut de celle-ci, un accord conclu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs ne prévoit une autre répartition du temps de travail journalier, le temps de repos entre deux périodes de travail devant en tout état de cause être respecté.

[...] »

17 L'article 35 du statut des travailleurs, intitulé « Heures supplémentaires », dispose :

« 1. Constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectuées en sus de la durée maximale du temps de travail ordinaire fixée conformément à l'article précédent. [...]

2. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas être supérieur à 80 heures par an [...]

[...]

4. La prestation de travail en heures supplémentaires est volontaire, à moins que leur réalisation ait été convenue dans une convention collective ou dans un contrat individuel de travail, dans les limites prévues au paragraphe 2.

5. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque travailleur est enregistré au jour le jour et totalisé au moment fixé pour le versement de la rémunération, une copie du récapitulatif étant remise au travailleur dans le justificatif du versement correspondant. »

- 18 Le Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (décret royal 1561/1995, relatif aux horaires spéciaux de travail), du 21 septembre 1995 (BOE n° 230, du 26 septembre 1995, p. 28606), dispose, à sa troisième disposition additionnelle, intitulée « Compétence des représentants des travailleurs en matière de temps de travail » :

« Sans préjudice des compétences reconnues aux représentants des travailleurs en matière de temps de travail dans le statut des travailleurs et dans le présent décret royal, ces représentants ont le droit :

[...]

b) d'être informés chaque mois par l'employeur des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs, quelle que soit la forme de compensation adoptée ; ils reçoivent à cet effet une copie des récapitulatifs visés à l'article 35, paragraphe 5, du statut des travailleurs. »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

- 19 Le 26 juillet 2017, la CCOO, un syndicat de travailleurs faisant partie d'une organisation syndicale représentée au niveau national en Espagne, a saisi l'Audiencia Nacional (Cour centrale, Espagne) d'un recours collectif dirigé contre Deutsche Bank, en vue d'obtenir un jugement constatant l'obligation pour cette dernière, conformément à l'article 35, paragraphe 5, du statut des travailleurs et à la troisième disposition additionnelle du décret royal 1561/1995, d'établir un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectué par les membres de son personnel, permettant de vérifier le respect, d'une part, des horaires de travail prévus et, d'autre part, de l'obligation de transmettre aux représentants syndicaux les informations relatives aux heures supplémentaires effectuées mensuellement.
- 20 Selon la CCOO, l'obligation d'établir un tel système d'enregistrement découle des articles 34 et 35 du statut des travailleurs, tels qu'interprétés à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, des articles 3, 5, 6 et 22 de la directive 2003/88, ainsi que de la convention n° 1 sur la durée du travail (industrie) et de la convention n° 30 sur la durée du travail (commerce et bureaux), adoptées par l'Organisation internationale du travail, respectivement à Washington le 28 novembre 1919 et à Genève le 28 juin 1930.
- 21 Deutsche Bank soutient, en revanche, qu'il découle des arrêts n° 246/2017, du 23 mars 2017 (Rec. 81/2016), et n° 338/2017, du 20 avril 2017 (Rec. 116/2016), du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) que le droit espagnol ne prévoit pas une telle obligation d'application générale.
- 22 L'Audiencia Nacional (Cour centrale) constate que, en dépit des nombreuses règles portant sur le temps de travail, issues d'une pluralité de conventions collectives nationales sectorielles et d'accords collectifs d'entreprises, applicables à Deutsche Bank, celle-ci n'a établi en son sein aucun système d'enregistrement du temps de travail effectué par les membres de son personnel permettant de contrôler le respect de l'horaire de travail convenu et de calculer les heures supplémentaires éventuellement réalisées. En particulier, Deutsche Bank utiliserait une application informatique



(*absences calendar*) qui permettrait d'enregistrer exclusivement les absences pour une journée entière, telles que les vacances ou les autres congés, sans mesurer, en revanche, la durée du temps de travail effectué par chaque travailleur et le nombre d'heures supplémentaires réalisées.

- 23 L'Audiencia Nacional (Cour centrale) relève également que Deutsche Bank ne s'est pas conformée à la demande de l'Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (inspection du travail et de la sécurité sociale des provinces de Madrid et de Navarre, Espagne) (ci-après l'« inspection du travail ») de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectué et que cette dernière a, par la suite, établi un procès-verbal d'infraction avec proposition de sanction. Cette proposition de sanction a cependant été écartée à la suite de l'arrêt du Tribunal Supremo (Cour suprême) du 23 mars 2017, cité au point 21 du présent arrêt.
- 24 L'Audiencia Nacional (Cour centrale) précise qu'il ressort de la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême), citée audit point 21, que l'article 35, paragraphe 5, du statut des travailleurs impose uniquement, sauf convention contraire, la tenue d'un registre des 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 ainsi effectuées.
- 25 Selon l'Audiencia Nacional (Cour centrale), cette jurisprudence repose sur les considérations suivantes. Premièrement, l'obligation de tenue d'un registre serait prévue à l'article 35 du statut des travailleurs, qui concerne les heures supplémentaires, et non à l'article 34 de ce statut, qui concerne le temps de travail « normal », défini comme le temps de travail qui n'excède pas la durée maximale de travail. Deuxièmement, toutes les fois que le législateur espagnol a voulu imposer l'enregistrement du temps de travail effectué, il l'aurait prévu spécifiquement, comme dans le cas des travailleurs à temps partiel et des travailleurs mobiles, de la marine marchande ou ferroviaires. Troisièmement, l'article 22 de la directive 2003/88 imposerait, tout comme le droit espagnol, l'obligation de tenir un registre du temps de travail effectué dans des cas particuliers, et non celle de tenir un registre du temps de travail « normal ». Quatrièmement, la mise en place d'un registre du temps de travail effectué par chaque travailleur impliquerait le traitement de données à caractère personnel avec le risque d'une ingérence injustifiée de l'entreprise dans la vie privée des travailleurs. Cinquièmement, l'absence de tenue d'un tel registre ne serait pas qualifiée de violation claire et manifeste dans les règles nationales relatives aux infractions et aux sanctions en matière sociale. Sixièmement, la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême) ne porterait pas atteinte aux droits des travailleurs dans la mesure où l'article 217, paragraphe 6, de la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (loi de procédure civile 1/2000), du 7 janvier 2000, (BOE n° 7, du 8 janvier 2000, p. 575) ne permettrait, certes, pas de présumer la réalisation d'heures supplémentaires en l'absence d'enregistrement du temps de travail « normal », mais serait néanmoins défavorable à l'employeur qui n'a pas procédé à un tel enregistrement lorsque le travailleur prouve par d'autres moyens qu'il a effectué de telles heures supplémentaires.
- 26 L'Audiencia Nacional (Cour centrale) émet des doutes sur la conformité au droit de l'Union de l'interprétation, faite par le Tribunal Supremo (Cour suprême), de l'article 35, paragraphe 5, du statut des travailleurs. La juridiction de renvoi relève, tout d'abord, qu'une enquête de l'année 2016 sur la main-d'œuvre en Espagne a révélé que 53,7 % des heures supplémentaires effectuées n'étaient pas enregistrées. Par ailleurs, il ressortirait de deux rapports de la Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (direction générale de l'emploi du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Espagne), des 31 juillet 2014 et 1<sup>er</sup> mars 2016, qu'il est nécessaire, afin de déterminer si des heures supplémentaires ont été effectuées, de connaître avec exactitude le nombre d'heures de travail normalement effectuées. Cela expliquerait la raison pour laquelle l'inspection du travail a demandé à Deutsche Bank la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail effectué par chaque travailleur, un tel système étant considéré comme le seul moyen de vérifier les éventuels dépassements des limites maximales prévues au cours de la période de référence. L'interprétation du droit espagnol par le Tribunal Supremo (Cour suprême) priverait, en pratique, d'une part, les travailleurs d'un moyen de preuve essentiel pour démontrer que leur temps de travail a

dépassé les durées maximales de travail et, d'autre part, leurs représentants des moyens nécessaires pour vérifier le respect des règles applicables en la matière, de sorte que le contrôle du respect du temps de travail et des périodes de repos dépendrait du bon vouloir de l'employeur.

- 27 Selon la juridiction de renvoi, dans une telle situation, le droit national espagnol ne serait pas en mesure de garantir le respect effectif des obligations prévues par la directive 2003/88 en ce qui concerne les périodes minimales de repos et la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que, pour ce qui concerne les droits des représentants des travailleurs, des obligations découlant de la directive 89/391.
- 28 Dans ces conditions, l'Audiencia Nacional (Cour centrale) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) Convient-il de considérer que, au moyen des articles 34 et 35 [du statut des travailleurs] tels qu'interprétés par la jurisprudence [espagnole], le Royaume d'Espagne a adopté les mesures nécessaires pour garantir l'efficacité de la limitation du temps de travail et du repos hebdomadaire et journalier, prévue aux articles 3, 5 et 6 de la directive [2003/88], à l'égard des travailleurs à temps plein qui n'ont pas expressément accepté, individuellement ou collectivement, d'effectuer des heures supplémentaires et qui ne sont pas des travailleurs mobiles, de la marine marchande ou ferroviaires ?
- 2) L'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] et les articles 3, 5, 6, 16 et 22 de la directive [2003/88], lus en combinaison avec l'article 4, paragraphe 1, l'article 11, paragraphe 3, et l'article 16, paragraphe 3, de la directive [89/391], doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale telle que les articles 34 et 35 du statut des travailleurs, dont on ne peut pas déduire, ainsi que le souligne une jurisprudence [espagnole] constante, que les entreprise[s] sont tenues d'établir un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectif presté par les travailleurs à temps plein qui n'ont pas expressément accepté, individuellement ou collectivement, d'effectuer des heures supplémentaires et qui ne sont pas des travailleurs mobiles, de la marine marchande ou ferroviaires ?
- 3) Convient-il de considérer que la réglementation nationale contenue aux articles 34 et 35 du statut des travailleurs, dont on ne peut pas déduire, ainsi que le souligne une jurisprudence [espagnole] constante, que les entreprise[s] sont tenues d'établir un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectif presté par les travailleurs à temps plein qui n'ont pas expressément accepté, individuellement ou collectivement, d'effectuer des heures supplémentaires et qui ne sont pas des travailleurs mobiles, de la marine marchande ou ferroviaires, permet de garantir, à l'égard des travailleurs ordinaires, l'obligation, imposée aux États membres à l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] et aux articles 3, 5, 6, 16 et 22 de la directive [2003/88], lus en combinaison avec l'article 4, paragraphe 1, l'article 11, paragraphe 3, et l'article 16, paragraphe 3, de la [directive 89/391], de limiter la durée du temps de travail de tous les travailleurs en général ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

- 29 Par ses questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 3, 5, 6, 16 et 22 de la directive 2003/88, lus en combinaison avec l'article 4, paragraphe 1, l'article 11, paragraphe 3, et l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.



- 30 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire constitue non seulement une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (voir, en ce sens, arrêts du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 100, ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 20).
- 31 Les dispositions de la directive 2003/88, notamment ses articles 3, 5 et 6, précisent ce droit fondamental et doivent, dès lors, être interprétées à la lumière de ce dernier (voir, en ce sens, arrêts du 11 septembre 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, point 51 et jurisprudence citée, ainsi que du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 85).
- 32 Notamment, dans le souci de garantir le respect dudit droit fondamental, les dispositions de la directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, par analogie, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 38 ainsi que jurisprudence citée).
- 33 Dans ces conditions, il convient, aux fins de répondre aux questions posées, d'interpréter cette dernière directive en tenant compte de l'importance du droit fondamental de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire.
- 34 À cet égard, il y a lieu de préciser d'emblée que les deuxième et troisième questions visent, notamment, l'article 22 de la directive 2003/88, dont le paragraphe 1 prévoit que, lorsque les États membres recourent à la faculté de ne pas appliquer l'article 6 de cette directive, relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail, ils doivent, notamment, s'assurer, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs concernés et que ces registres soient mis à la disposition des autorités compétentes.
- 35 Toutefois, ainsi qu'il est ressorti des débats tenus lors de l'audience devant la Cour, le Royaume d'Espagne n'a pas fait usage de cette faculté. Partant, l'article 22 de la directive 2003/88 n'est pas applicable dans l'affaire au principal et il n'y a, par conséquent, pas lieu de l'interpréter en l'occurrence.
- 36 Cette précision étant faite, il convient de rappeler que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail (voir, notamment, arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 37 ; du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, point 23, ainsi que du 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a., C-147/17, EU:C:2018:926, point 39).
- 37 Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise 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 (voir, notamment, arrêts du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 76 ; du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 43, ainsi que du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, point 23).
- 38 Ainsi, les États membres sont tenus, conformément aux dispositions des articles 3 et 5 de la directive 2003/88, de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, respectivement, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures et, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans

interruption de vingt-quatre heures, à laquelle s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues audit article 3 (arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 37).

- 39 En outre, l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 impose aux États membres l'obligation de prévoir un plafond de 48 heures pour la durée moyenne hebdomadaire de travail, limite maximale à propos de laquelle il est expressément précisé qu'elle inclut les heures supplémentaires, et à laquelle, en dehors de l'hypothèse, non pertinente en l'occurrence, visée à l'article 22, paragraphe 1, de cette directive, il ne peut en aucun cas être dérogé, fût-ce moyennant le consentement du travailleur concerné (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 33 et jurisprudence citée).
- 40 Pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe donc que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos et empêchent tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail (arrêt du 14 octobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, point 51 et jurisprudence citée).
- 41 Certes, les articles 3 et 5 ainsi que l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 ne déterminent pas les modalités concrètes par lesquelles les États membres doivent assurer la mise en œuvre des droits qu'ils prévoient. Ainsi qu'il ressort de leurs termes mêmes, ces dispositions confient aux États membres le soin d'adopter ces modalités, en prenant les « mesures nécessaires » à cet effet (voir, en ce sens, arrêt du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 55).
- 42 Si 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, en les faisant bénéficier effectivement des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire et de la limite maximale de la durée moyenne hebdomadaire de travail prévues par cette directive (voir, en ce sens, arrêts du 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 53 ; du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, points 39 et 40, ainsi que du 14 octobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, point 64).
- 43 Il s'ensuit que les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent pas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et aux articles 3 et 5 ainsi qu'à l'article 6, sous b), de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 44).
- 44 À cet égard, il convient de rappeler que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits (arrêts du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 82 ; du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 80, ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 41).
- 45 De même, il y a lieu de relever que, compte tenu de cette situation de faiblesse, un travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur, dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (voir, en ce sens, arrêts du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 81, et du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 41).

- 46 C'est à la lumière de ces considérations générales qu'il convient d'examiner si, et dans quelle mesure, la mise en place d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur est nécessaire pour assurer le respect effectif de la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire.
- 47 À cet égard, il y a lieu de constater, à l'instar de M. l'avocat général aux points 57 et 58 de ses conclusions, qu'en l'absence d'un tel système, il n'est 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.
- 48 Dans ces conditions, il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits qui leur sont conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par la directive 2003/88, en vue de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive.
- 49 En effet, la détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire est essentielle pour établir, d'une part, si la durée maximale hebdomadaire de travail définie à l'article 6 de la directive 2003/88 et incluant, conformément à cette disposition, les heures supplémentaires a été respectée au cours de la période de référence visée à l'article 16, sous b), ou à l'article 19 de cette directive et, d'autre part, si les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, définies respectivement aux articles 3 et 5 de ladite directive, ont été respectées au cours de chaque période de 24 heures en ce qui concerne le repos journalier ou au cours de la période de référence visée à l'article 16, sous a), de la même directive en ce qui concerne le repos hebdomadaire.
- 50 Compte tenu du fait que, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée aux points 40 et 41 du présent arrêt, les États membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect des périodes minimales de repos et empêcher tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail afin d'assurer la pleine effectivité de la directive 2003/88, une réglementation nationale qui ne prévoit pas l'obligation de recourir à un instrument permettant une détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire n'est pas à même de garantir, conformément à la jurisprudence rappelée au point 42 du présent arrêt, l'effet utile des droits conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par cette directive, dans la mesure où elle prive tant les employeurs que les travailleurs de la possibilité de vérifier si ces droits sont respectés et est ainsi susceptible de compromettre l'objectif de ladite directive consistant à assurer une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.
- 51 Il est sans incidence à cet égard que la durée maximale hebdomadaire de travail retenue, en l'occurrence, par le droit espagnol soit, ainsi que le soutient le gouvernement espagnol, plus favorable au travailleur que celle prévue à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88. En effet, ainsi que l'a d'ailleurs souligné ce même gouvernement, il n'en demeure pas moins que les dispositions nationales adoptées en la matière participent à la transposition en droit interne de ladite directive, dont les États membres doivent assurer le respect en adoptant les modalités nécessaires à cette fin. Du reste, en l'absence d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué, il reste tout autant difficile, sinon impossible en pratique, pour un travailleur d'assurer le respect effectif de la durée maximale hebdomadaire de travail, quelle que soit cette durée.
- 52 Cette difficulté n'est nullement atténuée par l'obligation pour les employeurs, en Espagne, d'établir, en vertu de l'article 35 du statut des travailleurs, un système d'enregistrement des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs ayant donné leur accord à cet égard. En effet, la qualification d'heures « supplémentaires » suppose que la durée du temps de travail effectué par chaque travailleur concerné soit connue, et donc préalablement mesurée. L'obligation d'enregistrer les seules heures supplémentaires effectuées ne fournit donc pas aux travailleurs un moyen effectif de nature à garantir,

d'une part, que la durée maximale hebdomadaire de travail édictée par la directive 2003/88, laquelle inclut les heures supplémentaires, n'est pas dépassée et, d'autre part, que les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive sont respectées en toutes circonstances. En tout état de cause, cette obligation ne permet pas de pallier l'absence de système qui, s'agissant des travailleurs n'ayant pas accepté d'accomplir des heures supplémentaires, puisse garantir le respect effectif des règles relatives, notamment, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

- 53 Certes, il ressort, en l'occurrence, du dossier soumis à la Cour que, comme le font valoir Deutsche Bank et le gouvernement espagnol, lorsqu'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué fait défaut, un travailleur peut, selon les règles procédurales espagnoles, recourir à d'autres moyens de preuve, tels que, notamment, des témoignages, la production de courriers électroniques ou la consultation de téléphones portables ou d'ordinateurs, afin de fournir l'indice d'une violation de ces droits et entraîner ainsi un renversement de la charge de la preuve.
- 54 Toutefois, contrairement à un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué, de tels moyens de preuve ne permettent pas d'établir de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire effectuées par le travailleur.
- 55 En particulier, il convient de souligner que, compte tenu de la situation de faiblesse du travailleur dans la relation de travail, la preuve testimoniale ne saurait être considérée, à elle seule, comme un moyen de preuve efficace de nature à garantir un respect effectif des droits en cause, dès lors que les travailleurs sont susceptibles de se montrer réticents à témoigner contre leur employeur en raison de la crainte de mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail à leur détriment.
- 56 En revanche, un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par les travailleurs offre à ces derniers un moyen particulièrement efficace pour accéder de manière aisée à des données objectives et fiables concernant la durée effective du travail réalisé par eux et est ainsi de nature à faciliter tant la preuve par lesdits travailleurs d'une méconnaissance des droits qui leur sont conférés par les articles 3 et 5 ainsi que par l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, lesquels précisent le droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, que le contrôle par les autorités et les juridictions nationales compétentes du respect effectif de ces droits.
- 57 Il ne saurait non plus être considéré que les difficultés résultant de l'absence d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur puissent être surmontées par les pouvoirs d'enquête et de sanction conférés par la législation nationale aux organes de contrôle, tels que l'inspection du travail. En effet, en l'absence d'un tel système, ces autorités sont elles-mêmes privées d'un moyen efficace d'obtenir l'accès à des données objectives et fiables concernant la durée du temps de travail effectué par les travailleurs dans chaque entreprise, qui s'avérerait nécessaire pour exercer leur mission de contrôle et, le cas échéant, pour infliger une sanction (voir, en ce sens, arrêt du 30 mai 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, point 37 et jurisprudence citée).
- 58 Il s'ensuit que, en l'absence d'un système permettant de mesurer le temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, rien ne garantit, ainsi qu'il ressort d'ailleurs des éléments fournis par la juridiction de renvoi, mentionnés au point 26 du présent arrêt, que le respect effectif du droit à une limitation de la durée maximale du temps de travail ainsi qu'à des périodes minimales de repos, conféré par la directive 2003/88, soit pleinement assuré aux travailleurs, ce respect étant laissé à la discrétion de l'employeur.
- 59 S'il est vrai que la responsabilité de l'employeur quant au respect des droits conférés par la directive 2003/88 ne peut être sans limites, il n'en reste pas moins qu'une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas à l'employeur de mesurer la durée du temps de travail effectué, est susceptible de vider de leur substance les droits consacrés aux articles 3 et 5 ainsi qu'à l'article 6, sous b), de cette directive, en n'assurant pas aux



travailleurs le respect effectif du droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes minimales de repos, et n'est donc pas conforme à l'objectif poursuivi par ladite directive, qui considère ces prescriptions minimales comme indispensables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs (voir, par analogie, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, points 43 et 44).

- 60 En conséquence, 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.
- 61 Cette conclusion est corroborée par les dispositions de la directive 89/391. Comme il ressort de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphes 2 et 4, de la directive 2003/88 et du considérant 3 de celle-ci ainsi que de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391, cette dernière directive trouve pleinement à s'appliquer en matière de périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée maximale hebdomadaire de travail, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la directive 2003/88.
- 62 À cet égard, l'instauration d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur relève de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. En outre, un tel système est nécessaire pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu à l'article 11, paragraphe 3, de cette directive, de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions.
- 63 Cela étant, conformément à la jurisprudence rappelée au point 41 du présent arrêt, il incombe aux États membres, dans le cadre de l'exercice de la marge d'appréciation dont ils disposent à cet égard, de définir, ainsi que M. l'avocat général l'a indiqué aux points 85 à 88 de ses conclusions, les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille, et ce sans préjudice de l'article 17, paragraphe 1, de la directive 2003/88, qui permet aux États membres, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de déroger, notamment, aux articles 3 à 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 ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.
- 64 Les considérations qui précèdent ne sauraient être infirmées par le fait que certaines dispositions particulières du droit de l'Union relatives au secteur des transports, telles que, notamment, l'article 9, sous b), de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (JO 2002, L 80, p. 35), et la clause 12 de l'annexe à la directive 2014/112/UE du Conseil, du 19 décembre 2014, portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) (JO 2014, L 367, p. 86), prévoient expressément l'obligation d'enregistrer le temps de travail des travailleurs relevant de ces dispositions.
- 65 En effet, si l'existence d'un besoin de protection particulier a pu amener le législateur de l'Union à prévoir explicitement une telle obligation en ce qui concerne des catégories de travailleurs déterminées, une obligation similaire, consistant à mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué, s'impose de manière

plus générale pour l'ensemble des travailleurs, afin d'assurer l'effet utile de la directive 2003/88 et de tenir compte de l'importance du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, évoquée au point 30 du présent arrêt.

- 66 Par ailleurs, 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 (voir, en ce sens, arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 59, ainsi que du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, points 66 et 67).
- 67 Au demeurant, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 84 de ses conclusions, ni Deutsche Bank ni le gouvernement espagnol n'ont, en l'occurrence, identifié de manière précise et concrète les obstacles pratiques qui seraient susceptibles d'empêcher les employeurs de mettre en place, à un coût raisonnable, un système permettant de mesurer le temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.
- 68 Enfin, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 4, paragraphe 3, TUE, de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (voir, notamment, arrêts du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 30, et du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 49).
- 69 Il s'ensuit que, en appliquant le droit national, les juridictions nationales appelées à l'interpréter sont tenues de prendre en considération l'ensemble des règles de ce droit et de faire application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci afin de l'interpréter, dans toute la mesure possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat fixé par celle-ci et de se conformer ainsi à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 31 et jurisprudence citée).
- 70 L'exigence d'une interprétation conforme inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive (arrêts du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 33 ; du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 72, et du 11 septembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, point 64).
- 71 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre aux questions posées que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

### **Sur les dépens**

- 72 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.



Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit :

**Les articles 3, 5 et 6 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, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.**

Signatures