

## **Arbeitszeit und Rechtsstreite wegen Überstunden: Vertrauen reicht nicht immer aus**

Die technische Entwicklung, die Ausbreitung der Kommunikationsmittel, und der Einstieg der „Generation Y“, ständig online und absichtlich erreichbar, in den Arbeitsmarkt sind ebenso viele Faktoren, die die französischen und deutschen Arbeitgeber dazu bringen, die Organisation und Überprüfung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit neu zu gestalten.

In diesem Sinne hat letzten Februar Automobilhersteller BMW erklärt, dass eine im Dezember 2013 abgeschlossene Betriebsvereinbarung für ca. 30.000 von insgesamt 79.000 in Deutschland beschäftigten Mitarbeitern nun Folgendes vorseht:

- Die Mitarbeiter sollen die außerhalb des Unternehmens geleisteten Arbeitsstunden (in öffentlichen Verkehrsmitteln, zu Hause, usw.) nun im Intranet eintragen können, so dass diese De-Facto-Überstunden durch kürzere Arbeitstage oder sogar zusätzliche Ruhetage ausgeglichen werden können.
- Jeder Mitarbeiter soll mit seinen Vorgesetzten feste Zeiten abmachen können, während deren er nicht erreichbar ist.

BMW möchte somit zugleich die Flexibilität und Autonomie ihrer Mitarbeiter fördern und diese vor dem *Burn-Out-Risiko* schützen.

Solche Mechanismen sind in der deutschen Automobilindustrie eigentlich nicht ganz so neu, da Unternehmen wie Daimler, Volkswagen, oder auch Audi bereits ähnliche Maßnahmen getroffen haben, zum Beispiel:

- Während des Urlaubs eingegangene E-Mails werden automatisch gelöscht.
- Das Unternehmensnetz wird nachts über ausgeschaltet, so dass keine Email erhalten oder abgeschickt werden kann.
- Mitarbeiter können ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit spontan zusammenrechnen.

Dies bedeutet also, dass manche deutsche Arbeitgeber - eigentlich einflussreiche Unternehmen, die die finanziellen Folgen dieser Überstundenberücksichtigung tragen können... - offensichtlich die Verlängerung bzw. Wandlung der Arbeitszeit erkannt haben.

Diese Problematik besteht selbstverständlich auch in Frankreich, wo die Arbeitnehmer sich bereits seit mehreren Jahren auf die strenge Rechtsprechung des französischen Kassationsgerichtshofs stützen, um (manchmal beträchtliche) Überstundennachzahlungen zu fordern.

## **Temps de travail et contentieux des heures supplémentaires : faire confiance au salarié ne suffit pas toujours**

Le développement technique, la propagation des moyens de communication et l'entrée sur le marché du travail de la « génération Y », constamment connectée et volontairement joignable, sont autant de facteurs qui obligent les employeurs français et allemands à revisiter l'organisation et le contrôle du temps de travail effectif.

C'est ainsi qu'en février dernier, le constructeur automobile BMW a expliqué avoir conclu, en décembre 2013, un accord d'entreprise s'appliquant à environ 30.000 des 79.000 salariés employés en Allemagne et qui prévoit que :

- les salariés peuvent enregistrer les heures travaillées en dehors des locaux de l'entreprise (dans les transports en commun, chez eux, etc.) sur le réseau Intranet de l'entreprise, étant précisé que ces heures de facto supplémentaires doivent permettre une compensation avec des journées de travail plus courtes, voire des jours de repos supplémentaires.
- chaque salarié doit pouvoir fixer, avec sa hiérarchie, des plages horaires durant lesquelles il sera injoignable.

Ce faisant, BMW veut à la fois encourager la flexibilité et l'autonomie des salariés et mettre en place des garde-fous devant permettre de limiter les risques du Burn-Out.

De tels mécanismes ne sont pas inédits dans l'univers allemand de la construction automobile, Daimler, Volkswagen ou encore Audi ayant d'ores et déjà adopté des mesures similaires en prévoyant, par exemple, que :

- les emails reçus par les salariés en congés sont effacés automatiquement ;
- le réseau informatique est coupé toute la nuit, les salariés ne pouvant alors ni recevoir ni envoyer d'emails ;
- les salariés peuvent décompter leur temps de travail effectif spontanément et ce, sur la base d'un principe de confiance (« Vertrauensarbeitszeit »).

Autrement dit, certains employeurs allemands -en réalité, les grandes entreprises en mesure d'assumer les coûts entraînés par cette prise en compte des heures supplémentaires...- semblent reconnaître l'existence d'un phénomène d'allongement ou, plus précisément, de mutation de la durée du travail.

Cette problématique existe, bien entendu, également en France où les salariés s'appuient depuis plusieurs années sur la jurisprudence stricte de la Cour de cassation en matière d'heures supplémentaires et ce, pour solliciter des rappels de salaire parfois très importants.

Die französischen Gerichte halten in der Tat die Mechanismen, wonach die jährliche Arbeitsdauer abweichend von der gesetzlichen 35-stündigen Arbeitswoche pauschal festgesetzt werden soll, nur unter bestimmten, immer strengeren Voraussetzungen für gültig (jährliches Gespräch mit dem Arbeitnehmer zur Besprechung der Arbeitslast, regelmäßige Zusammenrechnung der Arbeitszeit, Bestimmung der Organisationsbedingungen, usw.).

Individuell abgeschlossene pauschale Arbeitsdauervereinbarungen, die diesen Voraussetzungen nicht nachkommen, sind nichtig, so dass der Arbeitnehmer demnach einen Anspruch auf Nachzahlung seiner Überstunden bis zu 3 Jahren hat, den er gerichtlich geltend machen kann.

Der französische Kassationsgerichtshof betrachtet außerdem seit Dezember 2013, nach einer dem deutschen Prinzip der Vertrauensarbeitszeit ähnlichen Logik, dass die einseitige, nachträgliche, und pauschale Zusammenrechnung von Überstunden zulässige Beweismittel ergibt, aufgrund deren das Gericht den Arbeitgeber zur Lohnnachzahlung verurteilen kann.

Während der deutsche Arbeitgeber davon ausgeht, dass er seinem Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses vertrauen kann, bekennt sich also der französische Arbeitnehmer zu seinem guten Glauben erst nach dem Ende der Vertragsbeziehung, d.h. schon bei der Rechtsstreitigkeit...

Praktisch ist es also mehr denn je wichtig, dass Arbeitgeber mit Personal in Frankreich nach dem Muster der nun bei BMW Deutschland geltenden Mechanismen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit regulieren und überprüfen.

Ohne den guten Glauben und das gegenseitige Vertrauen, welche für eine effiziente Ausführung des Arbeitsverhältnisses unentbehrlich sind, in Frage zu stellen, wird eine genaue Analyse und gegebenenfalls die Änderung des Arbeitsvertrags und/oder der individuellen Arbeitszeitvereinbarungen für alle Parteien empfohlen, nicht nur um ein menschliches und finanzielles Gleichgewicht sondern vielmehr eine verstärkte Rechtssicherheit zu gewährleisten.



**Christian Connor**

Avocats au Barreau de Paris  
5 rue Beaujon - 75008 Paris - France  
[cconnor@lmtavocats.com](mailto:cconnor@lmtavocats.com) - [baraine@lmtavocats.com](mailto:baraine@lmtavocats.com)  
[www.lmtavocats.com](http://www.lmtavocats.com)



**Béatrice-Anne Raine**

Les juges français considèrent, en effet, que les mécanismes de fixation forfaitaire du temps de travail sur l'année, qui permettent en principe de déroger à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, ne sont valables qu'à certaines conditions, de plus en plus strictes (tenue d'un entretien annuel de suivi de la charge de travail, décompte régulier du temps de travail, fixation des modalités d'organisation, etc.). Faute de respecter ces conditions, les conventions individuelles de forfait peuvent être considérées comme nulles et le salarié peut alors présenter une demande de rappel d'heures supplémentaires portant sur 3 ans.

La Cour de cassation s'appuie, de surcroît, sur une logique similaire au « principe de confiance » revendiqué par certains employeurs allemands et considère, depuis décembre 2013, que les décomptes d'heures supplémentaires établis unilatéralement, a posteriori et forfaitairement par les salariés sont des éléments recevables sur la base desquels les juges peuvent décider de condamner l'employeur à payer des rappels de salaire.

Ainsi, alors que l'employeur allemand entend faire confiance à son salarié durant la relation de travail, le salarié français, lui, revendique sa bonne foi une fois la relation contractuelle terminée, dans le cadre du contentieux...

En pratique, à l'instar des mécanismes désormais mis en place au sein de BMW en Allemagne, il importe donc plus que jamais aux entreprises employant du personnel en France d'encadrer et de contrôler le temps de travail effectif de leurs salariés.

Sans remettre en cause la bonne foi et la confiance mutuelle, essentielles au bon déroulement des relations de travail, une analyse rigoureuse et, le cas échéant, une modification des contrats de travail et/ou des conventions individuelles de forfait est recommandée pour garantir, pour toutes les parties, non seulement un équilibre humain et financier mais surtout, une sécurité juridique renforcée.