

Newsletter Luxembourg

KLEYR
GRASSO

AVOCATS
A LA COUR



Employment & Social

10th February 2015

■ Nouveautés

1. Pointage suffisant pour prouver la prestation d'heures supplémentaires

Jusqu'à la décision de la Cour d'Appel du 12 janvier 2015 (*numéro 40228 du rôle*), la simple présentation d'une liste de pointage n'était pas suffisante pour prouver la prestation réelle d'heures supplémentaires, étant donné que la deuxième condition, c.à.d. l'accord explicite de l'employeur, ne pouvait pas être établie par une telle liste.

La Cour d'Appel a cependant considéré qu'une liste de pointage indiquant des heures travaillées excédant les horaires de travail déterminés dans le contrat de travail est suffisante pour prouver la prestation d'heures supplémentaires. La Cour a souligné que l'accord tacite de l'employeur a été établi, puisque l'employeur a utilisé le système de pointage afin de contrôler les heures de travail, y inclus les heures supplémentaires, lesquelles auraient été acceptées tacitement par l'employeur.

Dès lors, la Cour d'Appel a en quelque sorte renversé la charge de la preuve dans un cas où l'employeur utilise un système de pointage et devrait avoir pris connaissance du fait que le salarié a effectué des heures supplémentaires. Il est par conséquent indispensable de veiller à ce que les salariés ne prestent pas plus d'heures que celles prévues dans leur contrat de travail.

Pour être complet, il convient de rappeler que l'usage d'un système de pointage doit être autorisé par la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD).

2. Travail en Belgique (impôts)

Conformément à la réunion entre les gouvernements belge et luxembourgeois du 5 février 2015, une tolérance de 25 jours sera instaurée pour un travail effectué en Belgique avec effet rétroactif au 1er janvier 2015. Le système belge sera dès lors adapté au système allemand, dans lequel nous appliquons déjà une règle « *de minimis* » de 19 jours.

■ Neuerungen

1. Zeiterfassungssystem hinreichend für Nachweis von Überstunden

Bis zur Entscheidung des Berufungsgerichts vom 12. Januar 2015 (*Nummer 40228*) war die Vorlage eines einfachen Auszugs aus einem Zeiterfassungssystem nicht ausreichend, um die reelle Leistung von Überstunden nachzuweisen, da die 2. Bedingung, d.h. die ausdrückliche

Anweisung durch den Arbeitgeber, durch eine solche Liste nicht nachgewiesen werden konnte.

Das Berufungsgericht hat allerdings entschieden, dass die Vorlage eines Auszugs aus einem Zeiterfassungssystem, welcher gearbeitete Mehrstunden aufführt, zum Nachweise von Überstunden ausreichend ist. Das Berufungsgericht hat betont, dass die ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers dadurch gegeben ist, dass der Arbeitgeber das Zeiterfassungssystem zur Überwachung der Arbeitszeit genutzt hat, Mehrarbeit inbegriffen, so dass der Arbeitgeber seine stillschweigende Zustimmung zu der Leistung von Überstunden gegeben habe.

Damit hat das Berufungsgericht praktisch die Beweislast umgekehrt für einen Fall, in dem der Arbeitgeber ein Zeiterfassungssystem nutzt und wissen müsste, dass die Mitarbeiter Mehrarbeit leisten. Daher ist es unumgänglich darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht mehr Stunden leisten als das, was im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Der Vollständigkeit halber sei daran zu erinnern, dass Arbeitgeber für die Nutzung von Zeiterfassungssystemen bei der Datenschutzkommission (CNPD) eine entsprechende Genehmigung anfragen müssen.

2. Tätigkeit in Belgien (Besteuerung)

Am 5. Februar 2015 haben Belgien und Luxemburg beschlossen, eine Toleranzgrenze von 25 Tagen für Tätigkeiten in Belgien einzuführen, dies rückwirkend zum 1. Januar 2015. Das belgische System gliedert sich damit an das deutsche Procedere an, bei dem wir bereits die „*de minimis*“ Regel von 19 Tagen anwenden.

■ News

1. Time recording sufficient to prove overtime hours

Until the decision of the Court of Appeal dated 12 January 2015 (*number 40228*), the simple provision of an excerpt from a time recording system was not sufficient to prove the exercise of overtime hours, given that the second condition, i.e. the express consent of the employer, could not be proven by such a document.

The Court of Appeal however decided that such an excerpt from a time recording system indicating more hours worked than determined by the employment contract is sufficient to prove overtime. The Court of Appeal underlined that the express consent of the employer is no longer an issue, as the employer used the time recording system for the control of the hours worked; therefore, the employer tacitly accepted that employees work overtime.

The Court of Appeal thus reversed the burden of proof in favour of the employees in a case where the employer uses a time recording system and should have known that employees also work overtime. It is therefore indispensable to survey the hours worked to avoid that actual hours worked exceed the initially agreed working time determined in the employment contract.

For the sake of completeness, it may be recalled that employers using a time recording system have to apply for an authorisation delivered by the National Commission for Data Protection (CNPD).

2. Work in Belgium (income tax)

In their meeting of 5 February 2015, Belgium and Luxembourg decided to apply a tolerance of 25 days for activities exercised in Belgium; the system will apply retroactively with effect as of 1st January 2015. The Belgian system will thus be similar to the German system, where we already apply a “*de minimis*” rule of 19 days.

KLEYR GRASSO

Christian JUNGERS, Partner	christian.jungers@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -760
Philippe NEY, Counsel	philippe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -761
Sandra RAPP, Counsel	sandra.rapp@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -765
Laure WOEHLING, Associate	laure.woehrling@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -762
Christophe NEY, Associate	christophe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -764
Daniel NERL, Associate	daniel.nerl@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -767
Nassim NOURI, Associate	nassim.nouri@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -766
Lina LOBEFARO, Associate	lina.lobefaro@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -787
Alex PHAM, Counsel - Head of Tax	alex.pham@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -757

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.
© KLEYR GRASSO 2015

If you wish to unsubscribe from our mailing list, click [here](#)