

Répertoire no 2546/23
L-TRAV-283/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Oliver GALLE
Donato BEVILACQUA
Véronique JANIN

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Caroline ARENDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

SOCIETE1.),

établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représenté par son bureau, sinon par tout autre organe représentatif actuellement en fonction, inscrit au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

faisant défaut.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 avril 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 4 mai 2021.

Après refixation, l'affaire fût utilement retenue à l'audience publique du 21 mars 2023, puis fixée pour continuation des débats à l'audience publique du 19 septembre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Caroline ARENDT comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Anne CHARTON. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est aux audiences des 21 mars 2023 et 19 septembre 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 26 octobre 2021, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été avancé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 avril 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, SOCIETE1.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1) dommage matériel : | 25.000.- € + p.m. |
| 2) dommage moral : | 5.000.- € + p.m. |

soit en tout le montant de 30.000.- € + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 21 mars 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 133.300,54 €.

Il a finalement demandé acte qu'il chiffrerait définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 5.000.- €.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est aux audiences des 21 mars 2023 et 19 septembre 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il est représenté par un avocat, Maître Oliver UNSEN, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant le 15 mai 2013 en qualité de « responsable métier communal ».

Le requérant a été nommé délégué à la protection des données le 20 février 2018.

Par courrier daté du 19 août 2020, la partie défenderesse a licencié le requérant avec un préavis de quatre mois qu'il a été dispensé de prester.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 11 septembre 2020.

La partie défenderesse a fourni au requérant les motifs de son licenciement par courrier daté du 16 octobre 2020.

Ce courrier est rédigé comme suit : (annexe)

Le requérant a contesté son licenciement par courrier daté du 15 décembre 2020.

B. Quant aux motifs anciens

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement, et dans une note de plaidoiries.

Il fait en premier lieu valoir que la plupart des motifs invoqués à l'appui de son licenciement sont trop anciens pour pouvoir fonder ce dernier.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas respecté le délai raisonnable entre la survenance des faits susceptibles de justifier une résiliation avec préavis et le prononcé du licenciement.

Il fait en effet valoir que dans un souci de protection du salarié contre les licenciements tardifs, la jurisprudence luxembourgeoise actuelle exige que les fautes soient invoquées dans un délai raisonnable sous peine d'être couverts par le pardon patronal.

Il fait partant valoir qu'au vu de la jurisprudence constante, les faits invoqués qui remontent à plus de six mois ne sont pas crédibles et qu'ils ne sauraient partant pas être pris en compte.

Il fait dès lors valoir qu'étant donné que la lettre de licenciement date du 19 août 2020, les faits antérieurs au 19 mars 2020, à les supposer établis, ne sauraient pas être pris en considération.

Le requérant conclut à ce sujet qu'il conteste partant la validité, sinon l'invocabilité, des faits cités aux pages 1 à 5 de la lettre de motivation du licenciement.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le premier moyen du requérant.

b) Quant aux motifs du jugement

Il appert à la lecture de la lettre de motivation du licenciement que les motifs que la partie défenderesse invoque à l'appui du licenciement du requérant remontent à l'année 2015.

Or, si le législateur n'a pas entendu imposer aussi bien à l'employeur qu'au salarié un délai endéans lequel ils sont obligés d'invoquer le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation avec préavis à la différence du licenciement pour motifs graves pour lequel l'article L.124-10(6) du code du travail fixe un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, force est cependant de constater que le bon sens exige, non seulement dans un souci de protection du salarié contre les licenciements tardifs, que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis soient invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure arbitraire de l'employeur et évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail, mais encore pour donner un sens au licenciement qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail.

La lettre de licenciement du requérant datant du 19 août 2020, il échet au vu des considérations qui précèdent de considérer que les faits antérieurs au 19 février 2020 sont en tout état de cause trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement du requérant.

Il échet partant d'analyser les motifs du licenciement sur la période allant du 19 février 2020 au 19 août 2020, période pendant laquelle le requérant a suivant les éléments du dossier été affecté au poste de délégué à la protection des données.

C. Quant au licenciement illégal du requérant en sa qualité de délégué à la protection des données

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir

- qu'il a depuis le 20 février 2018 été délégué à la protection des données, « data protection officer » ;
- que la loi du 1^{er} août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) portant modification du code du travail et de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'ETAT a transposé en droit interne ledit règlement général sur la protection des données ;
- que le règlement général sur la protection des données a ainsi créé une nouvelle profession, celle de délégué à la protection des données ;
- qu'afin de protéger le délégué à la protection des données, l'article 38(3) du règlement général sur la protection des données impose que le délégué à la protection des données dispose d'une protection renforcée contre le licenciement ;
- qu'en vertu de ce règlement sur la protection des données, le délégué à la protection des données bénéficie d'une protection contre le licenciement dans la mesure où il ne pourra être licencié que pour des motifs autres que l'exercice de ses missions de délégué à la protection des données ;
- que l'article 38(3) prévoit ainsi que le responsable de traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice de ses missions ;
- que les missions confiées au délégué à la protection des données sont déterminées à l'article 39(1) du règlement général sur la protection des données ;
- qu'il ressort clairement de la lettre de motivation du licenciement que le congédiement est intervenu à la suite du non-respect par lui des instructions reçues par la partie défenderesse dans le cadre de l'exercice de ses missions ;
- qu'il est clairement indiqué dans la lettre de motifs qu'il a en sa qualité de délégué à la protection des données reçu un certain nombre d'instructions concrètes en la matière par la partie défenderesse, tel que son implication dans le nouveau projet PROGRAMME INFORMATIQUE 1.) ou le maintien du registre de traitement ou l'accompagnement des centres de compétences ;

- qu'en vertu des dispositions du règlement général sur la protection des données, la partie défenderesse n'était pas autorisée à lui donner des instructions, ni à le licencier pour des motifs en relation avec ses missions de délégué à la protection des données ;
- qu'il demande partant à ce que le tribunal de ce siège constate le caractère abusif du licenciement du 19 août 2020, sinon d'écarter, voire de rejeter, l'ensemble des motifs tenant au travail qu'il a effectué dans le cadre de l'exercice de ses devoirs de délégué à la protection des données, ainsi qu'au soi-disant non-respect par lui des instructions qu'il a reçues de la partie défenderesse.

La partie défenderesse, qui a également exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait quant à elle valoir

- que le requérant prétend bénéficier d'une protection contre le licenciement en vertu de ses fonctions de délégué à la protection des données sur base de l'article 38(3) du règlement général sur la protection des données ;
- que cet article ne prévoit cependant pas que le délégué à la protection des données bénéficie d'une protection à l'instar du délégué du personnel ou de la femme enceinte ;
- qu'une telle protection n'existe pas ;
- qu'aucune disposition légale ne prévoit une telle protection ;
- que l'interprétation qui est faite par le requérant des dispositions du règlement général sur la protection des données relève d'une mauvaise lecture de l'article 38(3) du règlement général sur la protection des données ;
- que le délégué à la protection des données n'est pas un salarié protégé au sens du code du travail ;
- qu'il peut être licencié, comme tout autre salarié, pour des motifs autres que l'exercice de ses missions de délégué à la protection des données ;
- qu'en aucun cas, le requérant n'a été licencié en raison de l'exercice de ses fonctions de délégué à la protection des données ;
- que le requérant a été licencié pour son incompétence flagrante et récurrente dans l'exécution de ses tâches, et ce depuis de nombreuses années ;
- qu'il a été licencié pour avoir également systématiquement encodé des heures excédentaires pendant sa période prolongée de télétravail sans être en mesure de justifier ces heures ;
- que le licenciement ne pourra partant pas être déclaré abusif en raison de l'absence de protection au sens du code du travail du délégué à la protection des données.

La partie défenderesse se base à l'appui de ses moyens sur un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 22 juin 2022, ainsi que sur une décision du Conseil d'Etat français du 21 octobre 2022.

Le requérant fait répliquer que les deux décisions invoquées par la partie défenderesse ne sont pas applicables en l'espèce alors qu'il n'aurait en sa qualité de délégué à la protection pas pu recevoir des instructions ou des sanctions dans sa mission.

b) Quant aux motifs du jugement

Le délégué à la protection des données, aussi appelé « data protection officer », est la personne en charge de la protection des données à caractère personnel au sein des organismes publics ou privés.

La notion de délégué à la protection des données a été consacrée le 25 mai 2018 par le règlement général sur la protection des données qui en réglemente la désignation, les fonctions, les missions et la certification dans son chapitre 4.

Ainsi, aux termes de l'article 38(3) du règlement général sur la protection des données :

« Le responsable du traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice de ses missions.

Le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions.

Le délégué à la protection des données fait directement rapport au niveau le plus élevé de la direction du responsable du traitement ou du sous-traitant. ».

Le règlement général sur la protection des données octroie ainsi au délégué à la protection des données une certaine protection qui n'est pas absolue, comme l'a précisé la Cour de Justice de l'Union européenne dans son arrêt du 22 juin 2022 (CJUE, 22 juin 2022, C-534/20 dans la procédure AG/LH).

Dans sa décision du 22 juin 2022, la Cour de Justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser le champ de protection accordée au délégué à la protection des données par le règlement général sur la protection des données.

En protégeant le délégué à la protection des données contre toute décision qui mettrait fin à ses fonctions, lui ferait subir un désavantage ou qui constituerait une sanction, le règlement général sur la protection des données vise essentiellement à préserver l'indépendance fonctionnelle du délégué à la protection des données et partant, à garantir l'effectivité du règlement général sur la protection des données.

En revanche, cette protection ne fait pas obstacle au licenciement d'un délégué à la protection des données qui ne posséderait pas les qualités professionnelles requises pour exercer ses missions ou qui ne s'acquitterait pas de celles-ci conformément au règlement général sur la protection des données.

Cette protection n'a pas non plus pour objet de régir les relations de travail entre un responsable de traitement ou un sous-traitant et des membres de son personnel.

Un salarié exerçant les fonctions de délégué à la protection des données au sein d'une entreprise peut donc faire l'objet d'une sanction ou d'un licenciement à raison de manquements aux règles internes à l'entreprise applicables à tous les salariés, sous réserve que ces dernières ne soient pas incompatibles avec l'indépendance fonctionnelle qui lui est garantie par le règlement général sur la protection des données.

La protection accordée par le règlement général sur la protection des données au délégué à la protection des données contre toute décision mettant fin à ses fonctions ne vise partant qu'à préserver son indépendance fonctionnelle, mais ne fait pas obstacle à une sanction ou à son licenciement à raison de carences dans l'exercice de ses fonctions ou d'un manquement aux règles internes à l'entreprise.

Ainsi, un employeur peut licencier un délégué à la protection des données pour des raisons relevant de la législation du travail habituelle comme pour un vol, un harcèlement ou pour une autre faute grave, par exemple.

Or, il appert à la lecture de la lettre de motifs que depuis de 19 février 2020, la partie défenderesse reproche au requérant des fautes dans le cadre de sa mission de délégué à la protection des données, ainsi que des manquements aux règles internes à l'entreprise.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a pu licencier le requérant pour ces fautes.

Le licenciement du requérant ne saurait partant pas être déclaré abusif pour avoir été prononcé contre le requérant en sa qualité de délégué à la protection des données et le deuxième moyen du requérant doit partant être rejeté.

D. Quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse fait répliquer que la précision de la lettre de motifs ne peut être valablement remise en cause alors que cette lettre revêtirait incontestablement la précision suffisante requise par la loi et la jurisprudence.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que le requérant aurait régulièrement tenu un discours inapproprié devant ses collègues de travail en leur rappelant sans cesse le nombre de jours restant avant son départ à la retraite, ce fait, à supposer qu'il puisse être qualifié de faute, n'est pas énoncé avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse n'y a pas indiqué avec précision les circonstances de temps entourant le fait reproché.

La partie défenderesse a ainsi omis d'indiquer sur la période allant du 19 février au 19 août 2020 les dates auxquelles le requérant aurait rappelé à ses collègues le nombre de jours restant avant son départ à la retraite ou le nombre de fois qu'il l'aurait fait.

Ce fait n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'application « autorisation de bâtir » publiée en juillet 2020, il est énoncé avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué avec précision la nature de la faute que le requérant aurait commise en sa qualité de délégué à la protection des données, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

Le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motifs doit partant être rejeté pour ce motif-là.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la non-réalisation des objectifs professionnels présentés par le requérant à la direction le 20 décembre 2019, il n'est pas énoncé avec précision dans la lettre de motifs alors que les objectifs à réaliser par le requérant ne résultent pas de manière claire de cette lettre.

Ce fait n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au télétravail, il est indiqué avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise et qu'elle y a précisé les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

Le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motifs doit partant être rejeté pour ce motif-là.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif aux heures supplémentaires, il est indiqué avec précision dans la lettre de motifs, la partie défenderesse y ayant indiqué avec précision la nature de la faute que le requérant aurait commise, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

Le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motifs doit partant également être rejeté pour ce dernier motif.

E. Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

A l'appui de ce moyen, le requérant fait en premier lieu valoir que le reproche relatif au manquement d'assurer la protection des données traitées par la partie défenderesse en citant à titre d'exemple l'application « autorisation de bâtir » manque de fondement.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'est pas sans ignorer que ce n'est pas le délégué à la protection des données qui valide in fine les traitements.

Il fait encore valoir que le traitement « autorisation de bâtir » se trouve dans le registre de traitement et qu'il est donc disponible pour les communes.

Il conclut à ce sujet que le fait d'avoir changé d'application ne change a priori rien au traitement des données à caractère personnel.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la mise en télétravail soi-disant sans concertation préalable avec la partie défenderesse, le requérant fait valoir qu'il montre également la mauvaise foi et le désespoir de son ancien employeur de trouver des motifs pour le licencier.

Il fait en effet valoir que le 16 mars 2020 correspond à la date du début du confinement et de la fermeture des frontières entre la France et le Luxembourg.

Il fait ainsi valoir qu'il est resté au bureau jusqu'au dernier jour.

Il fait ensuite valoir que l'administration de la partie défenderesse a envoyé un mail à l'ensemble des responsables et qu'il y a répondu en indiquant à la fois ses prévisions et sa mise en télétravail à partir du 17 mars 2020.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'apporte pas la preuve qu'elle lui aurait demandé de revenir au bureau, ni la preuve qu'elle l'aurait averti de son mécontentement afférent.

Il conteste ainsi formellement que la partie défenderesse lui ait demandé à un quelconque moment de revenir au bureau, ce qui serait d'ailleurs corroboré par les échanges de courriels entre lui et ses collègues de travail versés par son ancien employeur au dossier.

Il fait ensuite valoir que le reproche relatif à la mise en danger de la sécurité des données sensibles est fantaisiste.

Il fait en effet valoir que les données personnelles, dont le délégué à la protection des données connaîtrait les traitements, sont stockés dans les bases de données des applications au data center.

Il fait ainsi valoir que le délégué à la protection des données n'a pas accès auxdites applications, ce qui serait encore corroboré par les pièces versées par la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que ces pièces démontrent qu'il a demandé la communication de certains documents auxquels il n'aurait pas eu accès de chez lui.

Il fait ensuite valoir qu'il ne ressort pas de ces pièces si la partie défenderesse s'est opposée à sa demande en communication des documents litigieux.

Il fait encore valoir qu'on peut même partir du principe que la partie défenderesse lui a communiqué les documents en question et qu'elle a donné son accord y afférent.

Il conclut partant que la partie défenderesse est mal placée pour lui reprocher dans la lettre de motifs une quelconque mise en danger de la sécurité de données sensibles.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il ressort des pièces versées par la partie défenderesse qu'il a informé son ancien employeur qu'il ne travaillait pas avec des données sensibles.

Il fait ensuite valoir que le reproche relatif aux heures supplémentaires n'est pas fondé non plus.

Il fait valoir que le règlement grand-ducal du 31 août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne temps dans la fonction publique communale permet notamment d'accumuler jusqu'à 1800 heures en vue de les utiliser plus tard.

Il fait ainsi valoir que comme la partie défenderesse constitue un établissement public, ces dispositions sont également applicables à l'ensemble de son personnel.

Si le tribunal considérait que tel n'est pas le cas, le requérant fait valoir que conformément à l'article L.211-3 du code du travail, il n'y a pas de régime légal de la durée de travail puisque les salariés à domicile sont exclus des dispositions prévues par le code.

Si le prédit article n'est pas applicable au cas d'espèce, le requérant donne à considérer que le nombre d'heures qu'il a prestées n'a pas significativement augmenté par rapport aux mois précédents, voire aux années précédentes.

Le requérant fait en effet valoir qu'en recalculant l'accroissement entre le 17 mars et le 28 août 2020, on peut constater qu'il a accumulé 49h24min d'heures de travail et qu'il a donc presté en moyenne 8,9 heures par mois.

Il fait ainsi valoir qu'en comparant cette moyenne avec les années précédentes, il n'y a pas d'accroissement significatif des heures prestées.

Il fait ainsi valoir que les pièces versées par la partie défenderesse corroborent ses affirmations.

Il demande encore en cas de besoin et à toutes fins utiles la communication du décompte des heures supplémentaires qu'il a prestées les années 2017, 2018 et 2019 sous peine d'astreinte.

Il conclut à ce sujet que les heures supplémentaires qu'il a prestées n'ont rien d'extraordinaire par rapport aux années précédentes.

Il fait finalement valoir qu'il s'avère dans ce contexte opportun de noter que l'SOCIETE3.) a dénoncé un certain nombre de pratiques de la partie défenderesse, dont « les heures de travail volées ».

Il fait ainsi valoir que l'article de presse en question dénonce entre autre le manque de transparence et de sécurité juridique quant à l'enregistrement et à la reconnaissance des heures de travail excédentaires, voire supplémentaires.

Il conclut à ce sujet qu'il y a une certaine volonté de la partie défenderesse de limiter tant la prestation que le paiement des heures de travail supplémentaires.

Il fait ensuite valoir que le reproche relatif à l'absence de travail effectif pendant la période allant du 17 mars au 28 août 2020 n'est pas fondé.

Il reprend ainsi une liste non exhaustive de livrables qu'il aurait réalisés en sus de ses tâches journalières, à savoir la revue de l'ensemble des traitements du registre de traitements ; l'application sauvegarde ; le logging de toute consultation, modification, activation ; la rédaction des versions « data processing agreements » pour les communes, les syndicats, les ministères soumis à la direction ; la revue totale du schéma CARPA (version 2020) ; la revue compliance des anciens systèmes (xxxx) en xls ; l'analyse et la documentation dans SOCIETE4.) de l'ensemble des besoins (requirements) pour le futur système de la partie défenderesse ; le début de rédaction sur « PROGRAMME INFORMATIQUE 2.) » du successeur du site SOCIETE5.) Compliance sur Sharepoint, etc....

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle fait ainsi valoir que le 16 mars 2020, le requérant a pris la décision unilatérale de se mettre en télétravail et ce en dépit de son poste de délégué à la protection des données et en dépit du fait qu'il a traité des données particulièrement sensibles.

Elle soutient ainsi que le requérant n'a pas jugé utile de s'assurer préalablement que la confidentialité des données traitées pouvait être garantie par le télétravail.

Elle fait à ce sujet valoir que le télétravail doit être accepté par l'employeur et non imposé par le salarié.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a explicitement montré ses réticences quant au télétravail réalisé par le requérant, mais que cela n'a pas empêché ce dernier de télétravailler pendant 5,5 mois sans jamais revenir sur site.

Elle fait ensuite valoir qu'outre le fait que le requérant s'est unilatéralement mis en télétravail, il n'a manifestement fourni aucun travail substantiel pendant ces 5,5 mois.

Elle fait ainsi valoir que ses pièces établissent que le requérant a uniquement envoyé quelques mails en ces 5,5 mois, à savoir l'envoi du rapport d'analyses de cookies, l'envoi d'un article de loi, la demande d'une attestation de déplacement, l'accès aux données personnelles et un renseignement concernant ses congés annuels.

Elle conclut à ce sujet qu'aucun travail n'a été fourni pendant ces 5,5 mois de télétravail.

Elle fait finalement valoir que le requérant prétend dépasser 8 heures de travail journalières.

Elle fait en effet valoir que le requérant prétend avoir presté 14 heures excédentaires au mois de mars 2020, 15 heures excédentaires au mois d'avril 2020, 12 heures excédentaires au mois de mai 2020, 6 heures excédentaires au mois de juin 2020, 7h40 heures excédentaires au mois de juillet 2020 et 5h31 heures excédentaires au mois d'août 2020.

Elle fait ainsi valoir que pendant les 5,5 mois de télétravail durant lesquels le requérant a uniquement envoyé cinq mails, ce dernier prétend avoir presté plus de 60 heures excédentaires.

Elle fait partant valoir que dès le mois de mai 2020, elle a alerté le requérant sur ces dépassements quotidiens, mais que ce dernier a fait fi de ces considérations et qu'il a continué à encoder des heures excédentaires de façon quasi quotidienne.

Elle conclut que le requérant a décidé unilatéralement de se mettre en télétravail et de se maintenir en télétravail pendant près de six mois.

Elle conclut encore que pendant toute cette période, le requérant n'a fourni aucun travail substantiel et qu'il a eu l'outrecuidance d'ajouter des heures excédentaires sur son compte épargne temps sans la moindre justification malgré ses demandes en ce sens.

Le requérant fait répliquer qu'il n'a enregistré que les heures travaillées.

Il fait encore valoir que ce dernier reproche ne saurait pas constituer un motif de licenciement alors que la partie défenderesse n'aurait pas subi de dommage de ce fait.

Il fait en effet valoir qu'il n'a pas demandé à bénéficier de ces heures supplémentaires.

Il fait ainsi valoir qu'il ne s'est jamais prévalu des heures excédentaires qu'il a prestées.

Il conteste ensuite s'être mis soi-même en télétravail.

Il fait à ce sujet valoir que le télétravail a à l'époque été encouragé par la partie défenderesse.

Il fait encore valoir qu'il devait en tant que « lead DPO/SOCIETE5.)/RdT » organiser le télétravail.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne pouvait pas unilatéralement lui imposer le retour en présentiel.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais demandé de justifier ses heures supplémentaires.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle n'a jamais donné au requérant son accord pour télétravailler.

Elle soutient ensuite qu'elle a demandé au requérant de justifier les heures excédentaires pendant son télétravail.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le requérant n'a pas justifié ses heures excédentaires, sa confiance en son ancien salarié a été rompue.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse lui a autorisé le télétravail par mail du 16 mars 2020.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne lui a jamais demandé de revenir travailler en présentiel.

b) Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse reproche notamment au requérant des manquements aux règles internes à l'entreprise.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au télétravail, d'après un mail que PERSONNE2.), responsable des ressources humaines de la partie défenderesse, a envoyé notamment au requérant le 13 mars 2020, la partie défenderesse a en raison de la pandémie liée au Covid-19 indiqué à chaque lead des centres de compétences qu'il avait la charge de l'organisation de son

service et il a demandé aux leads de prendre en charge la réorganisation du travail avec le personnel disponible avec possibilité d'organiser du télétravail.

Suite au prédit mail du 13 mars 2020, le requérant a envoyé en date du 16 mars 2020 un mail à PERSONNE2.) dans lequel il propose en sa qualité de « lead DPO/SOCIETE5.)/RdT » de travailler dès le 17 mars 2020 en télétravail.

PERSONNE2.) a par mail du même jour informé le requérant qu'il allait revenir sur son Centre de Compétences alors que le requérant était susceptible de travailler au-delà de la frontière avec accès à des données sensibles.

Par mail du 16 mars 2020, le requérant a répondu à PERSONNE2.) ce qui suit :

« Ok fier daat ze checken

den DPO schafft mat kenger sensibler Donnée (nemmen d'Definitiounen doriwwer), par contre dei aner CdC schon (Hr, Pop asw)

ech denken vu dass den VPN crypteiert ass, gin emol a priori keng DCP „en clair“ iwerdroen d'Donnéen gin och net am Ausland stockeiert, bleiwen bei der Post.....».

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que la partie défenderesse a répondu au dernier mail du requérant du 16 mars 2020.

La partie défenderesse est encore restée en défaut de démontrer que le requérant a traité des données sensibles pendant qu'il a été en télétravail.

La partie défenderesse a finalement laissé le requérant travailler depuis son domicile du 17 mars 2020 jusqu'au jour de son licenciement, et ce sans lui demander de revenir travailler en présentiel au bureau.

La partie défenderesse doit partant être considérée comme ayant accepté que le requérant travaille en télétravail depuis son domicile et elle ne saurait partant plus lui reprocher de l'avoir fait.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux heures excédentaires mises en compte par le requérant dans son compte épargne temps durant son télétravail, il résulte de la lettre de motifs que le requérant a été soumis au régime du compte épargne temps.

Le requérant ne saurait ainsi en tout état de cause pas faire valoir qu'il n'a pas été soumis au régime légal de la durée de travail pour avoir été un salarié à domicile.

En effet, le travail à domicile concerne un salarié d'une entreprise effectuant des tâches depuis son domicile et non depuis les locaux de l'entreprise qui l'emploie.

Il ne saurait en tant que tel pas être confondu avec le télétravail qui constitue l'activité professionnelle effectuée en tout ou partie à distance du lieu où le résultat du travail est attendu, et ceci grâce à l'utilisation de la télématique.

Il résulte ensuite du décompte des heures du requérant pour le mois de mars à août 2020 versé par la partie défenderesse, non contesté par le requérant, que ce dernier a pendant qu'il a été en télétravail inscrit des heures dans son compte épargne temps.

Le requérant ne conteste ainsi pas qu'il a inscrit quelques 50 heures dans son compte épargne temps pendant la période allant du 17 mars au 28 août 2020.

Etant donné que la partie défenderesse reproche au requérant de ne pas avoir presté de travail les heures excédentaires qu'il a ainsi marquées dans son compte épargne temps, il aurait appartenu au requérant de prouver qu'il l'a fait, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Le requérant n'ayant pas démontré qu'il a presté du travail pendant le nombre important d'heures excédentaires qu'il a inscrites dans son compte épargne temps, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre par courrier du 19 août 2020 doit en tout état de cause être déclaré fondé.

Le moyen du requérant suivant lequel le nombre des heures excédentaires qu'il a ainsi mises en compte n'a pas significativement augmenté par rapport aux mois ou années précédentes n'est à cet égard pas pertinent alors que le requérant doit eu égard au reproche de la partie défenderesse actuellement prouver qu'il a travaillé les heures excédentaires litigieuses.

Le requérant ne saurait pas non plus légitimement plaider que la partie défenderesse n'a pas subi de préjudice du fait de la mise en compte par lui des heures excédentaires en question alors que le but du système du compte épargne temps est justement d'utiliser plus tard les heures accumulées.

Le licenciement ayant été déclaré fondé, il échet de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €.

III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 133.300,54 € ;

lui **donne** finalement acte qu'il chiffre définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 5.000.- € ;

déclare le licenciement que la SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 19 août 2020 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la SOCIETE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Véronique JANIN