



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Autorisation d'activité professionnelle secondaire** : une telle autorisation, accordée onze ans après le début du contrat, ne peut être considérée comme une clause essentielle du contrat de travail. p.2
2. **Compétence territoriale** : la compétence du Tribunal du travail se détermine par le lieu d'exécution du travail. Lorsqu'un salarié exerce en tant que chauffeur-livreur sur l'ensemble du territoire national, le Tribunal du travail de Luxembourg est compétent. Sa présence ponctuelle au siège de l'employeur ne suffit pas à définir ce lieu comme principal lieu de travail..... p.4
3. **Repos veillant et licenciement avec préavis** : en l'absence de consigne claire, un repos veillant pris hors du poste de garde ne suffit pas à caractériser une faute du salarié. Conformément à l'article 25-3 de la convention collective, un tel repos est autorisé après six heures de service. En l'absence d'une faute établie, le licenciement, fondé sur une absence temporaire et un oubli de radio, est abusif..... p.5
4. **Non-paiement du salaire** : le salaire constitue la contrepartie du travail fourni et, en présence d'un contrat de travail régulier, l'exécution de ce travail est présumée. Il appartient dès lors à l'employeur, s'il entend s'y soustraire, d'apporter la preuve d'une absence injustifiée du salarié.....p.9
5. **Droit européen** : un accord collectif ne peut écarter les exigences du RGPD en matière de traitement des données personnelles des salariés..... p.10

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Autorisation d'activité professionnelle secondaire : une telle autorisation, accordée onze ans après le début du contrat, ne peut être considérée comme une clause essentielle du contrat de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 24 avril 2025, n° CAL-2024-00631 du rôle

1.1 Jugement de première instance

Saisi le 12 juin 2023 d'une requête déposée par un salarié tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 31 décembre 2022 et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), au paiement de diverses indemnités de ce chef, le Tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 10 mai 2024, dit que ledit licenciement est régulier et justifié, et, en conséquence, débouté le salarié de ses demandes en indemnisation.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a, notamment retenu qu'étaient établis les reproches adressés au salarié, à savoir la manipulation et le non-respect par celui-ci de la procédure de soumission dans le cadre de ventes de véhicules d'occasion et le fait de continuer l'exercice d'une activité professionnelle secondaire, malgré avertissement et injonction de cessation.

Elle a jugé que ces faits, nonobstant l'ancienneté de services importante, constituent des motifs suffisamment graves pour ébranler de façon définitive la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

1.2 Instance d'appel

Le salarié a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 21 juin 2024.

a. Position du salarié

Le salarié affirme n'avoir jamais manqué à ses obligations professionnelles pendant ses 12 années de services.

Il conteste avoir manipulé la procédure de mise en concurrence du 8 décembre 2022 et il estime que le reproche de l'existence d'un prétendu conflit d'intérêts en raison de la poursuite d'une activité professionnelle secondaire ne pourrait plus être invoqué pour avoir fait l'objet d'un avertissement formel en date du 10 mars 2022.

Il ajoute que « *ce sujet ne faisait plus l'objet de débat* » entre le 10 mars 2022 et le 31 décembre 2022. Le salarié fait valoir que l'exercice d'une autre activité rémunérée lui a expressément été accordé, que cet accord faisait partie intégrante du contrat de travail depuis le jour de l'autorisation et qu'il aurait appartenu à l'employeur de suivre la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail concernant la modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

Par ailleurs, l'exercice de cette activité professionnelle secondaire n'aurait pas impacté l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur.

Le salarié est d'avis que les motifs du licenciement ne reposent pas sur des faits réels et sérieux, mais sur des suspicions ou déductions improbables de l'employeur. Il dénie toute pertinence aux attestations adverses. S'il admet avoir réceptionné deux offres par voie électronique, il affirme avoir agi de bonne foi, dans le seul intérêt de son employeur, au vu des délais assez courts imposés pour la vente. Il ne serait pas à l'origine d'une fuite importante d'informations et n'aurait pas délibérément favorisé un opérateur économique.

Le salarié demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 31 décembre 2022 et de condamner son ancien employeur, à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ, ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis.

b. Position de l'employeur

La société anonyme SOCIETE1.), qui se rapporte à sagesse quant à la recevabilité de l'appel, souligne qu'elle est tenue au respect scrupuleux des procédures de mises en concurrence, et plus particulièrement des principes de transparence, d'égalité de traitement, de proportionnalité et de reconnaissance mutuelle s'appliquant à ces procédures.

Le salarié, membre du département d'achat, aurait eu la charge de la procédure de mise en concurrence pour la vente d'une partie de sa flotte automobile. Le cahier des charges à la base de cette procédure aurait exclu toute visite des lieux et aurait exigé la remise des offres d'achat sous double enveloppe, par voie postale. L'employeur reproche au salarié d'avoir gravement manipulé cette procédure : en procédant, le 12 décembre 2022, à une visite des véhicules faisant l'objet de la vente sur le site de ADRESSE3.), infrastructure critique dont l'accès est strictement limité, favorisant ainsi un des opérateurs économiques, en acceptant des offres par courriel, en divulguant les prix offerts par un concurrent à un autre. Ce comportement constituerait encore une violation flagrante des principes édictés par le code de conduite de l'entreprise.

L'employeur relate qu'à la suite de la découverte de la manipulation de la procédure de mise en concurrence, il aurait procédé à un contrôle ponctuel des courriels de

son salarié et se serait alors rendu compte que ce dernier aurait continué à exercer, de surcroît pendant ses heures de travail, une activité professionnelle secondaire en conflit avec ses activités d'acheteur auprès de lui. Il affirme n'avoir appris la continuation de l'activité professionnelle secondaire du salarié qu'à la suite de l'entrevue du 21 décembre 2022. L'employeur estime que l'autorisation d'exercer une activité secondaire ne peut être considérée comme clause essentielle du contrat.

La réalité des faits invoqués comme motifs du licenciement serait établie par les pièces versées en cause, dont notamment les attestations testimoniales. A toutes fins utiles et pour autant que de besoin, l'employeur formule une offre de preuve par témoins afin de prouver les griefs contenus dans la lettre de licenciement. L'employeur considère les faits comme suffisamment graves pour justifier le renvoi immédiat et conclut en conséquence à la confirmation pure et simple du jugement en cause. En ordre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quanta. Elle soutient que le salarié n'établirait nullement les dommages matériel et moral invoqués. Le salarié ne verserait ainsi aucune pièce documentant un quelconque effort pour retrouver un nouvel emploi. Après son licenciement, le salarié aurait exercé à titre principal, au sein de sa propre société, l'activité exercée auparavant à titre secondaire auprès de l'employeur.

1.3 Appréciation de la Cour

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En décembre 2022, le salarié était en charge de la vente, par voie de soumission, d'une partie de la flotte automobile de son employeur.

Les offres d'achat relatives aux voitures étaient à remettre sous double enveloppe, par envoi postal. Aucune inspection des véhicules avant la vente n'était prévue. Le salarié reconnaît avoir reçu et réceptionné deux offres par voie électronique de la part des garages SOCIETE2.) et ADRESSE4.), ce en dépit des conditions imposées par le cahier des charges. Il estime avoir agi de bonne foi, dans le seul intérêt de son employeur, au vu des délais assez courts imposés pour la vente. Il n'appartenait cependant pas au salarié de décider unilatéralement que la formalité substantielle de remise des offres sous double enveloppe ne serait pas applicable à certains opérateurs. Le salarié a ainsi violé en particulier le principe de traitement égalitaire de tous les soumis-

sionnaires, applicable à la procédure d'adjudication. De ce fait, il a accepté une possible manipulation du marché, ce qui a conduit son employeur à annuler par la suite toute la procédure.

Le salarié admet encore s'être rendu le 12 décembre 2022 avec PERSONNE2.), ancien employé de l'employeur, mais aussi du Garage SOCIETE2.), sur le site de ADRESSE3.) où étaient stationnés les véhicules mis en vente. Il ne conteste pas non plus que l'accès à ce site était strictement réglementé en raison du fait que celui-ci héberge des infrastructures critiques. La permission d'y accéder est subordonnée à une habilitation obtenue après une formation. Le salarié avait d'ailleurs passé avec succès cette formation, de sorte qu'il faut considérer qu'il était parfaitement au courant de la réglementation d'accès à ce site. Ces faits ont été découverts par l'employeur dans le mois précédant le licenciement avec effet immédiat.

À la suite d'investigations internes, l'employeur a encore constaté que le salarié avait continué l'exercice de son activité professionnelle secondaire, malgré l'avertissement et l'injonction d'y mettre un terme qui lui avaient été donnés en date du 10 mars 2022. Ce reproche peut être pris en compte, puisque l'employeur ne s'est aperçu de ce fait qu'à la suite du contrôle des courriers électroniques du salarié, opéré en raison des manquements constatés lors de la procédure de soumission en cause.

Par ailleurs, l'article L.124-10, paragraphe (6), alinéa 2, du Code du travail permet d'invoquer un fait ou une faute antérieure, à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Le salarié ne conteste pas non plus qu'il a continué à exercer son activité secondaire pour compte de la société SOCIETE3.) créée. Il estime néanmoins avoir été en droit de le faire au vu de l'autorisation préalablement accordée.

Il est constant en cause que cette autorisation lui a été retirée à l'issue d'une réunion qui s'est tenue en date du 10 mars 2022.

Dans la mesure où, aux termes de son contrat de travail, toute activité professionnelle secondaire est par principe interdite¹, le salarié ne saurait arguer que le retrait par l'employeur de l'autorisation d'exercer une activité secondaire violerait la convention conclue entre parties ou serait nul pour ne pas avoir été imposé à la suite de la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

En effet, une telle autorisation, accordée onze ans après le début des relations de travail, ne peut être considérée comme clause essentielle de la convention de travail conclue entre parties.

¹ Depuis la loi.

Cette autorisation était par ailleurs conditionnée à l'absence de tout conflit d'intérêt avec le travail exercé pour compte de l'employeur et à la prestation de l'activité secondaire en dehors des heures de travail.

Il résulte des pièces versées en cause, notamment des courriels produits aux débats, que le salarié a non seulement outrepassé l'ordre formel d'arrêter son activité professionnelle secondaire, mais qu'il l'a de surcroît exercée pendant ses heures de travail, de manière régulière.

Il n'est certes pas établi à l'exclusion de tout doute, que le salarié ait divulgué les prix offerts par un concurrent à l'autre ou favorisé un des soumissionnaires en permettant à l'un de ses collaborateurs d'inspecter les voitures offertes en vente.

Toujours est-il que l'ensemble des faits et fautes retenus ci-dessus à sa charge est d'une particulière gravité et de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en son salarié.

Comme l'ont retenu à juste titre les juges de première instance, le comportement fautif du salarié justifie, nonobstant l'ancienneté de services importante, la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat. Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du salarié intervenu le 31 décembre 2022 et en ce qu'il a débouté ce dernier de toutes ses demandes indemnitaires.

2. Compétence territoriale : la compétence du Tribunal du travail se détermine par le lieu d'exécution du travail. Lorsqu'un salarié exerce en tant que chauffeur-livreur sur l'ensemble du territoire national, le Tribunal du travail de Luxembourg est compétent. Sa présence ponctuelle au siège de l'employeur ne suffit pas à définir ce lieu comme principal lieu de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 juin 2025, n°CAL-2024-00487 du rôle

2.1 Faits et procédure

Le 21 novembre 2019, un avenant au contrat de travail a été signé entre un salarié occupant le poste de « *chauffeur-livreur-magasinier* » et une société luxembourgeoise, portant sur le transfert de son lieu de travail au nouveau siège de l'employeur. Le salarié avait pour mission principale la livraison sur l'ensemble du territoire du Grand-Duché.

Par requête, le salarié a toutefois saisi le Tribunal du travail de Luxembourg en vue de démontrer que ce dernier était territorialement compétent pour juger l'affaire. Il a précisé que son activité principale s'exerce sur l'ensemble du territoire national, sa présence au siège social se limitant à des passages occasionnels, notamment afin de procéder au chargement et au déchargement du camion.

L'employeur a contesté la compétence du Tribunal du travail de Luxembourg en affirmant que l'activité professionnelle principale du salarié s'effectuait au siège pour les plannings et le chargement journalier du camion.

Par jugement du 28 mars 2024, le Tribunal du travail s'est déclaré territorialement incompétent, estimant que le siège de la société devait être retenu comme lieu du travail prépondérant.

Le salarié a interjeté appel de ce jugement.

2.2 Arguments de la société

La société souligne que la tâche de « *magasinier* » restait toujours attribuée au salarié, alors qu'il devait également procéder au chargement et au déchargement du camion.

Comme la tâche de chargement du camion se réalisait exclusivement au seul dépôt du siège social, il faudrait constater que la majorité du travail s'effectuait donc au siège social qui constituerait le centre névralgique à partir duquel sont organisées les activités des salariés.

Dès lors que l'activité de son entreprise serait entièrement organisée à partir de son siège social, notamment en ce qui concerne les plannings des chauffeurs et que le salarié aurait partant dû s'y rendre chaque jour afin d'y rendre des comptes et de recevoir des ordres de son employeur, il y aurait lieu de confirmer le jugement entrepris qui s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de l'affaire.

2.3 Arguments du salarié

Le salarié demande à voir déclarer le Tribunal du travail de Luxembourg territorialement compétent, en faisant valoir que son activité s'étend sur l'ensemble du territoire national et ne se limite pas au siège social de l'employeur. Il affirme que ses passages au siège sont occasionnels et strictement liés au chargement de son camion, sans qu'il participe à d'autres tâches spécifiques à cet endroit.

Il précise que, selon les plannings établis par l'employeur, ses tournées de livraison sont réparties par secteurs numérotés couvrant l'ensemble du pays. Il en déduit que son lieu de travail effectif ne peut être réduit au seul site de départ.

Il insiste également sur le fait qu'il n'exerce pas de fonctions de magasinier, contrairement à ce que prévoit l'avenant à son contrat de travail. Selon lui, l'intitulé du poste ne reflète pas la réalité de son activité quotidienne, majoritairement exercée sur le terrain, ce qui renforce la nécessité de retenir le critère de l'exécution effective du travail pour déterminer la compétence du tribunal.

Par ailleurs, il sollicite de l'employeur qu'il communique les modalités de répartition des tournées, afin de démontrer que ses missions impliquent des déplacements fréquents sur l'ensemble du territoire luxembourgeois.

2.4 Appréciation de la Cour d'appel

Face aux stipulations de l'avenant au contrat de travail du 21 novembre 2019 précisant que le lieu de travail est transféré à une nouvelle adresse en raison du changement du siège social de l'employeur et que le salarié est occupé en tant que « chauffeur-livreur-magasinier », il appartient à ce dernier, face aux contestations de son ancien employeur, de justifier de la compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg en établissant que son lieu de travail s'étend en réalité sur tout le territoire du Grand-Duché, donc en prouvant qu'il a exercé ses fonctions à travers le pays et circulé régulièrement sur tout le territoire du Luxembourg.

La fonction de chauffeur-livreur suppose une mobilité géographique. Elle ne s'exerce pas primordialement au siège social de la société, mais essentiellement sur les routes et lieux de livraisons.

Le fait que le salarié ait dû se rendre quotidiennement au siège social de la société pour y recevoir ses plans de livraison de la journée et charger son véhicule de livraison n'est pas déterminant pour apprécier l'étendue du lieu du travail du salarié.

En effet, il faut bien que la tournée du salarié ait un point de départ et qu'il reçoive ses instructions pour la journée et prenne possession de son véhicule de fonction, au siège social de l'employeur. Ces éléments ne constituent que des prémisses lui permettant d'exécuter ensuite les livraisons.

La durée de cette présence au siège de l'entreprise ne résulte d'aucun élément dans le cas présent et rien ne permet de conclure que le salarié y ait effectué la majorité de son travail.

Par ailleurs, une présence « majoritaire » au siège social est incompatible avec les fonctions de chauffeur-livreur, étant précisé à cet égard que le salarié ne préparait pas les commandes.

La Cour retient dès lors que le salarié effectuait des prestations à travers tout le pays, de nature à fonder la compétence du Tribunal du travail de Luxembourg sur base de l'article 47, alinéa 3, du Nouveau code de procédure civile, par réformation du jugement déféré.

Aux termes de son acte d'appel et de ses conclusions postérieures, le salarié ne demande par ailleurs que de « dire que le Tribunal du travail de et à Luxembourg est territorialement compétent pour connaître » de ses demandes, tout en demandant le renvoi de l'affaire en première instance.

Dans la mesure où la Cour est uniquement saisie de la question de la compétence territoriale, il convient de renvoyer l'affaire devant le Tribunal du travail de Luxembourg, dans une autre composition, pour qu'il poursuive l'examen de l'affaire.

3. Repos veillant et licenciement avec préavis : en l'absence de consigne claire, un repos veillant pris hors du poste de garde ne suffit pas à caractériser une faute du salarié. Conformément à l'article 25-3 de la convention collective, un tel repos est autorisé après six heures de service. En l'absence d'une faute établie, le licenciement, fondé sur une absence temporaire et un oubli de radio, est abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 juin 2025, n°CAL-2024-00902 du rôle

3.1 Faits et procédure

Un salarié travaillait comme agent de sécurité depuis le 18 mai 2012, dans une entreprise de sécurité. En 2019, il a vu son contrat de travail repris par une autre entreprise de sécurité, à la suite du transfert d'un client.

Dans la nuit du 9 au 10 novembre 2021, au cours de son service de nuit, il s'est rendu dans la salle dénommée « mail room », située sur le site du client, où il s'est allongé sur un canapé pendant environ 30 minutes.

Il avait informé son binôme qu'il restait joignable par radio. Cependant, à la fin de son service, il a constaté qu'il avait perdu sa radio, qui a ensuite été retrouvée dans le canapé par un employé du client.

Le 8 décembre 2021, le salarié a été convoqué à un entretien préalable, puis licencié par courrier du 17 décembre 2021 avec préavis pour comportement fautif. L'employeur lui a notifié les motifs de la rupture le même jour, reprochant au salarié d'avoir quitté son poste de sécurité sans prévenir, de s'être allongé dans une pièce inappropriée, d'avoir perdu son matériel radio et d'avoir mis en cause la confiance que l'employeur et le client pouvait avoir en lui.

Le 19 décembre 2022, le salarié a saisi le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, estimant que son licenciement était abusif. Il a demandé notamment une indemnité pour perte de salaire (préjudice matériel), une indemnité pour atteinte morale (préjudice moral) ainsi qu'une indemnité pour perte d'une chance d'atteindre 10 ans d'ancienneté.

En juin 2024, le Tribunal du travail a rendu sa décision et a donné raison à l'employeur. Il déclare le licenciement fondé et justifié et a rejeté toutes les demandes du salarié, tant pour les préjudices matériel et moral que pour la perte d'une chance d'atteindre 10 ans d'ancienneté.

Le Tribunal du travail a notamment retenu que le salarié n'avait pas demandé de précisions supplémentaires sur les motifs du licenciement, notifiées spontanément par l'employeur, de sorte qu'il ne pouvait plus en contester la précision. En outre, le Tribunal du travail a estimé que le comportement du salarié était de nature à justifier la rupture du contrat.

Le 31 juillet 2024, le salarié a interjeté appel de ce jugement.

3.2 Arguments du salarié

Le salarié demande à la Cour d'appel de déclarer son licenciement abusif, en réformant le jugement de première instance. Il sollicite notamment une indemnisation pour les préjudices matériel et moral. Par ailleurs, il renonce à sa demande initiale relative à la perte d'une chance d'acquies 10 ans d'ancienneté.

Il soutient, en premier lieu, que la lettre de licenciement est insuffisamment motivée. Selon lui, elle ne mentionne qu'un seul fait, survenu dans la nuit du 9 au 10 novembre 2021.

De plus, le salarié conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son licenciement. Il affirme avoir pris un « repos veillant », prévu à l'article 25-3 de la convention collective applicables aux agents de sécurité et de gardiennage, entre 3h13 à 3h44, le 10 novembre 2021, pendant son service de nuit.

Durant ce repos, il indique être resté réveillé et joignable à tout moment. Il conteste s'être endormi et précise simplement s'être allongé brièvement pour surélever sa jambe, en raison d'une douleur au genou. Il soutient également n'avoir jamais prétendu avoir eu un malaise, contrairement aux affirmations de l'employeur. Il ajoute qu'il avait le droit d'accéder à la salle dans laquelle il s'est allongé, celle-ci étant ouverte au personnel comme les cuisines et espaces de repos.

Le salarié conteste en outre que la radio retrouvée après la fin de son service soit nécessairement celle qu'il avait utilisée dans la nuit du 9 au 10 novembre 2021.

Il met en avant son ancienneté de près de 10 ans dans l'entreprise et rappelle qu'il a toujours entretenue une bonne entente avec le client. Il estime que, même si des manquements lui sont reprochés, la sanction du licenciement est disproportionnée au regard de la gravité des faits invoqués par l'employeur.

Enfin, il invoque les conséquences négatives de son licenciement sur sa vie professionnelle et personnelle. Il explique n'avoir retrouvé un emploi que le 24 octobre 2022, soit 6 mois après la fin de son préavis. Il ajoute avoir subi un préjudice moral important, attesté par un certificat médical en date du 8 février 2022, faisant état de crise d'angoisse, d'un état d'hypervigilance et d'un effondrement psychologique.

3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur demande à la Cour d'appel de confirmer le jugement rendu en première instance, estimant que le licenciement du salarié était justifié et que ses demandes indemnitaires doivent être rejetées.

Il considère que les motifs du licenciement sont réels et sérieux, comme en attestent les éléments du dossier, notamment les attestations de témoins produites lors de la procédure.

L'employeur conteste que le salarié ait pu prendre son « repos veillant » le 10 novembre 2021. Selon lui, un tel repos ne pouvait être pris qu'au poste de garde. En quittant ce poste alors que son collègue effectuait des rondes, le salarié n'a pas effectué le travail pour lequel il était rémunéré.

Par ailleurs, l'employeur rappelle que le salarié travaillait sur le site du client depuis janvier 2020, qu'il avait reçu plusieurs formations et entraînement aux consignes et règles de sécurité du site. L'employeur insiste également sur le fait que le salarié avait conscience de l'importance des rondes, des exigences du client, et des procédures de sécurité, notamment celles liées aux situations de malaise. Un système de protection du travailleur isolé était d'ailleurs mis en place sur le site.

L'employeur expose qu'au cours de la nuit du 9 au 10 novembre 2021, entre 3h13 et 3h49, le salarié est entré dans une salle (« le mail room ») où aucun point de passage n'était nécessaire à cet endroit, qu'il s'est assis, puis allongé sur un canapé, en retirant son masque. Il a laissé son collègue seul au poste de garde, sans informations de la situation. Le salarié a laissé le téléphone doté du système de protection du travailleur isolé au poste sans l'emporter avec lui et a perdu la radio de service, retrouvée plus tard sous un coussin par un employé du client. L'employeur affirme qu'aucun malaise n'a été signalé cette nuit-là, ni dans les mains courantes, ni par le collègue du salarié.

Lors de l'entretien préalable le 16 décembre 2021, le salarié aurait reconnu les faits, en parlant d'un malaise sur site, sans réponse satisfaisante. L'employeur estime que le salarié a manqué à l'article 6 de son contrat de travail, qui lui impose de vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que son activité professionnelle au service de l'employeur, puis à l'article L.313-1 du Code du travail, qui prescrit à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

En outre, pour l'employeur, ces agissements traduisent un non-respect des consignes et un mépris pour sa santé et sa sécurité, une atteinte à la relation de confiance, indispensable à la poursuite du contrat. C'est donc en raison de cette perte de confiance que l'employeur a décidé de procéder à un licenciement avec préavis.

3.4 Appréciation de la Cour

a. Quant au licenciement

La Cour d'appel relève tout d'abord que c'est à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que, dans la mesure où l'employeur a spontanément notifié les motifs du congédiement le jour-même du licenciement au salarié qui, par la suite, n'a pas sollicité la communication de motifs plus précis, le licenciement ne saurait être déclaré abusif pour cause d'imprécision des motifs.

En effet, si l'employeur résilie le contrat de travail avec préavis en indiquant spontanément des motifs et que le salarié ne fait pas de demande de communication de motifs dans le délai légal, ce dernier est présumé être suffisamment informé. C'est partant au regard desdits motifs que sera appréciée la régularité du licenciement. L'omission pour le salarié de demander les motifs dans le délai légal d'un mois privant éventuellement l'employeur de la faculté d'amplifier les motifs respective-

ment de les préciser, a amené les juridictions à décider que le salarié ne sera plus en droit de contester la précision des motifs invoqués².

Il pourra cependant en contester le caractère réel et sérieux et dans ce cas, la charge de la preuve des faits reposera sur l'employeur³.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur reproche au salarié de s'être allongé entre 3h13 et 3h49 du matin, le 10 novembre 2021, en laissant son binôme seul au poste de garde sans information concernant sa situation. Le salarié, qui, au cours de l'entretien préalable au licenciement, aurait expliqué son comportement par la survenance d'un malaise, n'aurait signalé aucun malaise la nuit des faits.

L'employeur soutient que cette conduite constitue une violation de l'article 6 du contrat de travail, aux termes duquel le salarié doit vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que son activité professionnelle au service de l'employeur, ainsi que de l'article L.313-1 du Code du travail, prévoyant qu'il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail.

Le salarié reconnaît s'être allongé sur le canapé dans le mail room pendant une demi-heure, mais conteste s'être endormi. Il affirme avoir pris son « *repos veillant* », prévu à l'article 25-3 de la Convention collective et avoir surélevé ses jambes pour soulager son genou douloureux.

Comme en première instance, le salarié conteste avoir subi un malaise. Il conteste pareillement avoir invoqué un malaise devant son employeur pour expliquer son comportement.

La Cour d'appel relève qu'aucune pièce du dossier, comme un procès-verbal de l'entretien préalable, ne prouve que le salarié aurait évoqué un malaise devant son employeur. De même, les deux témoins désignés par l'employeur n'ont pas assisté à l'entretien préalable au licenciement du salarié et n'ont pas entendu le salarié déclarer à son employeur qu'il avait fait un malaise. Ainsi, la réalité du reproche concernant l'omission du salarié de rapporter un malaise subi au cours de son service n'est pas établie.

S'agissant du « *repos veillant* », l'article 25-3 de la convention collective prévoit qu'un salarié travaillant plus de six heures par jour peut bénéficier d'un tel repos, rémunéré comme du temps de travail, s'il ne peut bénéficier d'un repos non rémunéré. Le salarié ne peut pas, durant ce repos, dormir ou s'absenter de son poste, mais aucune activité particulière ne lui est imposée.

² Cf. Cour d'appel, 16 juin 2005, n° 29338 du rôle ; 1^{er} décembre 2005, n° 29512 du rôle ; 19 avril 2012, n° 36799 du rôle.

³ Cf. Cour de Cassation, 15 février 2001, P. 32, 4 ; Cour d'appel, 6 juillet 2006, n°30416 du rôle ; 19 avril 2012, n° 36799 du rôle.

Aux termes de l'article 25-3 de la Convention collective : « Le salarié, dont la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures, bénéficie d'un temps de repos non-rémunéré, tel que prévu par le Code du travail.

Si, pour des raisons d'organisation du service ou de sécurité, il n'est pas possible d'attribuer ce repos non rémunéré, le salarié bénéficie d'un temps de « repos veillant », qui est rémunéré comme temps de travail, de la même durée que le repos non-rémunéré prévu par le Code du travail. Durant « ce repos veillant » permettant à l'agent de se reposer sans s'absenter de son poste, ni dormir, ni se soustraire aux obligations du service, ni au règlement interne, aucune activité particulière n'est prévue. »

En l'occurrence, au vu du relevé de service de la nuit du 9 au 10 novembre 2021, la Cour d'appel constate que le salarié a travaillé de 21h56 à 5h41, soit plus de six heures sans qu'aucun repos non rémunéré ne soit établi, ce qui lui ouvrirait droit à un « repos veillant ».

Il n'est pas établi que le salarié se soit assoupi sur le canapé au cours de la demi-heure en cause, même si l'écran de son téléphone s'est illuminé à 3h44 « comme le ferait un réveil ».

L'employeur soutient que le « repos veillant » ne pouvait être pris qu'au poste dit de garde, mais il ne verse aucun règlement interne, ni aucune instruction de service en ce sens.

Contrairement aux arguments de l'employeur, l'obligation des agents de sécurité de ne prendre le « repos veillant » qu'au poste de garde ne saurait être déduite d'un extrait du cahier des charges relatif au client.

De même, le témoignage d'un autre agent de sécurité mentionne simplement une habitude de prendre le « repos veillant » au poste de garde et non une consigne concrète de l'employeur à cet égard.

Il n'est donc pas établi que le salarié ait manqué à ses obligations en prenant son « repos veillant », ce d'autant moins qu'il a informé son binôme qu'il était joignable sur la radio.

Le reproche d'avoir « abandonné son poste » sans information de sa situation n'est dès lors pas justifié. La Cour relève également que rien ne prouve que le binôme aurait effectué des rondes pendant l'absence du salarié, contrairement à ce qu'affirme l'employeur.

A noter enfin que l'oubli de sa radio dans le mail room avant de rejoindre le poste de garde, à le supposer établi, ne saurait constituer une faute de nature à justifier le licenciement du salarié, qui avait une ancienneté de presque dix ans au moment des faits.

Il s'ensuit que l'offre de preuve de l'employeur est à rejeter pour défaut de pertinence et pour être, en partie, d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier.

Au vu de ce qui précède, le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'est pas établi, de sorte que le licenciement avec préavis est à déclarer abusif, par réformation du jugement entrepris.

b. Quant aux demandes indemnitaires

Le salarié sollicite une indemnité pour le préjudice matériel subi du fait de son licenciement. Toutefois, la Cour rappelle qu'une telle indemnisation ne peut couvrir que les pertes directement liées au licenciement, et seulement pour une période raisonnable, nécessaire pour retrouver un emploi. Le salarié a retrouvé un travail le 24 octobre 2022, soit plusieurs mois après la fin de son préavis, mais il n'apporte des preuves de recherche d'emploi qu'à partir de la fin du mois de septembre 2022.

Il explique ce délai par un état dépressif plus ou moins sévère, attesté par un certificat médical en date du 8 février 2022. Même en admettant que cet état soit lié au licenciement, le salarié ne justifie pas avoir été dans l'impossibilité de chercher un emploi pendant la période de préavis, d'autant qu'il en avait été dispensé.

En conséquence, sa demande d'indemnisation pour préjudice matériel est rejetée, et le jugement est confirmé sur ce point.

Concernant le préjudice moral, la Cour tient compte de l'ancienneté du salarié de près de 10 ans et de l'atteinte portée à sa dignité par ce licenciement.

Elle lui accorde à ce titre une indemnité de 5 000 euros, avec intérêts légaux à compter de l'introduction de la demande en justice.

4. Non-paiement du salaire : le salaire constitue la contrepartie du travail fourni et, en présence d'un contrat de travail régulier, l'exécution de ce travail est présumée. Il appartient dès lors à l'employeur, s'il entend s'y soustraire, d'apporter la preuve d'une absence injustifiée du salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2025, n°CAL-2024-00920 du rôle

4.1 Faits et procédure

Une salariée engagée en qualité de « vendeuse » depuis le 15 février 2017 a mis fin à son contrat de travail par lettre recommandée, avec prise d'effet au 31 octobre 2019. Il est établi qu'elle a été en congé maladie du 25 mars au 29 septembre 2019.

Par courrier daté du 18 décembre 2020, elle a mis en demeure son ancien employeur de lui régler ses salaires impayés relatifs à la période de mars 2018 à octobre 2019, à hauteur de 31 814,21 euros, et de lui délivrer plusieurs documents importants qu'elle n'avait pas reçus, à savoir : ses fiches de salaire pour le mois d'avril 2018 et pour les mois d'octobre 2018 à octobre 2019, son décompte des congés payés, son certificat de travail, ses fiches de retenue d'impôt pour les années 2018 et 2019, ses certificats de rémunération pour les années 2018 et 2019, et l'attestation patronale complétée, datée et signée, le tout sous peine d'une astreinte de 200 euros par jour de retard et par document à partir du jour du prononcé du jugement à intervenir, sinon à partir de la notification de ce jugement.

Le Tribunal du travail de Diekirch a été saisi le 8 septembre 2021. Par jugement du 15 juillet 2024, le Tribunal du travail fait droit aux demandes de la salariée.

Le 26 août 2024, la société a interjeté appel de ce jugement.

4.2 Argument de la société

La société fait valoir que son capital social est détenu à hauteur de 75% par une tierce personne et à hauteur de 25% par la salariée elle-même.

La société affirme que la salariée aurait proposé à une tierce personne d'acheter le fonds de commerce d'une épicerie à Diekirch dans le but de l'exploiter ensemble. La tierce personne aurait accepté ce projet, à condition que la salariée assure la gestion de l'épicerie. La société soutient alors que la salariée doit être considérée comme une « gérante de fait », et qu'à ce titre, c'était à la salariée d'assurer le paiement des salaires.

Par ailleurs, la société ajoute, que depuis le 21 février 2019, la salariée ne se serait plus présentée sur son lieu de travail et n'aurait pas répondu aux demandes d'information concernant le fonctionnement de la société. Elle indique qu'au fil du temps, la tierce personne se serait rendu compte que la situation était devenue ingérable, notamment en raison de dettes importantes accumulées par la société.

La société conteste devoir à la salariée la somme de 31 814,21 euros de salaires impayés, comme réclamée devant le Tribunal du travail. Elle précise que certains montants ont été payés par la Caisse nationale de santé (CNS), notamment au titre d'indemnités de maladie.

En conséquence, la société demande à la Cour d'appel de réformer le jugement rendu en première instance, de rejeter l'ensemble des demandes de la salariée, et de réclamer la décharge de la condamnation au paiement de la somme de 31 814,21 euros.

4.3 Arguments de la salariée

La salariée conteste fermement avoir été gérante de fait de la société. Elle souligne que la tierce personne mentionnée est étrangère à ce litige, et que la société n'en tire d'ailleurs aucune conséquence juridique claire.

Elle rappelle qu'elle a été engagée en qualité de vendeuse par la société, et qu'elle a démissionné de son poste avec effet au 31 octobre 2019.

Elle indique qu'elle n'a pas été payée pour son travail sur une longue période de travail, d'avril 2018 à octobre 2019, et que c'est pour cette raison qu'elle a engagé la procédure.

Elle reconnaît avoir perçu des indemnités maladie de la part de la CNS pour les mois de juin à septembre 2019, durant son arrêt de travail, mais insiste sur le fait qu'elle ne réclame pas les salaires correspondant à ces mois-là.

Elle demande donc à la Cour d'appel de confirmer le jugement du Tribunal du travail.

4.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle tout d'abord que le salaire est la contrepartie du travail fourni par le salarié, de sorte qu'aucune rémunération n'est due lorsqu'aucun travail n'a été accompli en raison d'une absence injustifiée.

En présence d'un contrat de travail régulier, l'exécution du travail par le salarié est présumée.

Il incombe à l'employeur de prouver que son refus de payer les salaires est justifié par l'absence du salarié de son lieu de travail, donc d'établir l'exception d'inexécution dont il se prévaut.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que la salariée ait été la gérante de fait de la société employeuse. Il résulte cependant de l'avis de crédit produit en cause que l'employeur a versé en date du 1^{er} août 2018, à sa salariée, un acompte sur le salaire du mois de mars 2018.

De même, les fiches de salaire, émises par l'employeur relatives aux mois de mars 2018 et de mai à septembre 2018, font présumer l'exécution d'un travail par la salariée, au moins pendant les mois concernés.

Les affirmations de la société selon lesquelles la salariée ne se serait plus présentée sur son lieu de travail depuis le 21 février 2019 ne sont étayées par aucune pièce à

laquelle la Cour peut avoir égard. Un abandon de poste à partir de cette date ne justifierait évidemment pas le non-paiement des salaires échus antérieurement.

Une absence injustifiée de la salariée de son lieu de travail n'est pas établie.

Aucune offre de preuve n'est formulée à cet égard.

La partie employeuse ne conteste par ailleurs pas avoir été informée de l'état de maladie de sa salariée à compter du 25 mars 2019 et avoir reçu communication des certificats de maladie respectifs.

Il ressort encore du décompte dressé par la salariée que le paiement des salaires des mois de juin à septembre 2019 a été pris en charge par la CNS et que ces salaires n'ont été réclamés ni dans la lettre de mise en demeure du 18 décembre 2020, ni dans le cadre de la présente action judiciaire.

De plus, la société ne précise pas les mois pour lesquels une rémunération serait réclamée en sus des indemnités de maladie déjà touchées.

Il résulte des développements qui précèdent que c'est à juste titre que le Tribunal du travail a fait droit à la demande en paiement d'arriérés de salaire de la salariée.

5. Droit européen : un accord collectif ne peut écarter les exigences du RGPD en matière de traitement des données personnelles des salariés.

Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) du 19 décembre 2024, MK contre K GmbH, n°C-65/23

5.1 Faits et procédure

En 2017, la société allemande K GmbH, décide d'abandonner son ancien logiciel de gestion SAP au profit d'un nouveau système en ligne appelé Workday. Ce changement entraîne le transfert de données personnelles des salariés vers un serveur situé aux États-Unis, hébergé par la société mère du groupe.

Dans ce contexte, un accord d'entreprise est conclu le 3 juillet 2017 entre l'employeur et le comité d'entreprise. Il autorise l'utilisation expérimentale du logiciel Workday tout en interdisant certaines fonctions, comme la gestion des ressources humaines ou l'évaluation des salariés, et limite strictement les catégories de données pouvant être transférées.

MK, salarié de K GmbH et président du comité d'entreprise conteste le respect de cet accord. Il affirme que l'employeur a transmis des données personnelles qui ne figuraient pas dans la liste autorisée, notamment ses coordonnées privées, des informations relatives à son contrat et à sa rémunération, son numéro de sécurité sociale, sa nationalité et son état civil.

Ainsi, il saisit d'abord l'Arbeitsgericht (Tribunal du travail allemand), puis le Landesarbeitsgericht (Tribunal supérieur du travail allemand), en demandant l'accès aux données le concernant, leur effacement, ainsi que la réparation d'un préjudice moral qu'il estime avoir subi en raison du traitement illicite de ses données personnelles.

N'ayant pas obtenu entière satisfaction, MK forme un recours devant le Bundesarbeitsgericht (la Cour fédérale du travail allemande), qui décide de surseoir à statuer et de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Le salarié a saisi le Tribunal du travail allemand (Arbeitsgericht) et le Tribunal supérieur du travail allemand (Landesarbeitsgericht) en estimant que cet accord n'est pas conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD) et il demande l'obtention des informations, l'effacement de certaines données et une réparation pour préjudice moral subi par ce traitement illicite des données.

Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

1. « Une disposition nationale adoptée en vertu de l'article 88, paragraphe 1, du RGPD, telle que l'article 26, paragraphe 4, du BDSG, prévoyant que le traitement de données à caractère personnel – y compris le traitement portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel – des employés aux fins de la relation de travail sur la base de conventions collectives est licite sous réserve du respect de l'article 88, paragraphe 2, du RGPD, doit elle être interprétée en ce sens que, en outre, les autres dispositions du RGPD, notamment l'article 5, l'article 6, paragraphe 1, et l'article 9, paragraphes 1 et 2, du RGPD, doivent toujours être respectées ?
2. En cas de réponse positive à la première question : Une disposition nationale adoptée en vertu de l'article 88, paragraphe 1, du RGPD, comme l'article 26, paragraphe 4, du BDSG, peut-elle être interprétée en ce sens que, pour apprécier la nécessité du traitement de données au sens de l'article 5, de l'article 6, paragraphe 1, et de l'article 9, paragraphes 1 et 2, du RGPD, les parties à une convention collective (en l'espèce les parties à un accord d'entreprise) disposent d'une marge d'appréciation ne pouvant faire l'objet que d'un contrôle juridictionnel limité ?
3. En cas de réponse positive à la deuxième question : Dans une telle hypothèse, à quoi le contrôle juridictionnel peut-il être limité ?
4. L'article 82, paragraphe 1, du RGPD doit-il être interprété en ce sens que toute personne dispose d'un droit à réparation du préjudice moral dès lors que ses données à caractère personnel ont fait l'objet d'un traitement contraire aux dispositions du RGPD, ou bien le droit à réparation du préjudice moral est-il conditionné à la preuve, par la personne concernée, d'un préjudice moral d'une certaine gravité ?
5. L'article 82, paragraphe 1, du RGPD a-t-il un caractère de prévention spéciale ou générale et cela doit-il être pris en compte pour l'évaluation du préjudice moral indemnisable que le responsable du traitement ou le sous-traitant est tenu de réparer sur le fondement de cette disposition ?
6. Le degré de gravité de la faute du responsable du traitement ou du sous-traitant influe-t-il sur l'évaluation du préjudice moral indemnisable sur le fondement de l'article 82, paragraphe 1, du RGPD ? Plus particulièrement, une absence de faute ou une faute légère de la part du responsable du traitement ou du sous-traitant peut-elle être retenue à sa décharge ? »

5.2 Droit de l'Union européenne

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

Article 5

1. « Les données à caractère personnel doivent être :
[...]
c) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données) ;
[...]
f) traitées de façon à garantir une sécurité appropriée des données à caractère personnel, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées (intégrité et confidentialité) ;
2. Le responsable du traitement est responsable du respect du paragraphe 1 et est en mesure de démontrer que celui-ci est respecté (responsabilité). »

Article 6, point 1

1. « Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :
a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;
b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;
c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;
d) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ;

- e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;
- f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant.

Le point f) du premier alinéa ne s'applique pas au traitement effectué par les autorités publiques dans l'exécution de leurs missions. »

Article 9

1. « Le traitement des données à caractère personnel qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique sont interdits.
2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas si l'une des conditions suivantes est remplie :
 - a) la personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques, sauf lorsque le droit de l'Union ou le droit de l'État membre prévoit que l'interdiction visée au paragraphe 1 ne peut pas être levée par la personne concernée ;
 - b) le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre ou par une convention collective conclue en vertu du droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée ;

[...] »

Article 88 « Traitement de données dans le cadre des relations de travail », prévoit, paragraphes 1 et 2

1. « Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, aux fins, notamment, du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la protection des biens appartenant à l'employeur ou au client, aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail.
2. Ces règles comprennent des mesures appropriées et spécifiques pour protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux des personnes concernées, en accordant une attention particulière à la transparence du traitement, au transfert de données à caractère personnel au sein d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe d'entreprises engagées dans une activité économique conjointe et aux systèmes de contrôle sur le lieu de travail. »

DROIT ALLEMAND

BUNDES DATENSCHUTZGESETZ (LOI FÉDÉRALE SUR LA PROTECTION DES DONNÉES), DU 30 JUIN 2017 (BGBl. 2017 I, P. 2097, CI-APRÈS LE « BDSG »), INTITULÉ « TRAITEMENT DES DONNÉES AUX FINS DE LA RELATION DE TRAVAIL »

Article 26

- (1) « Les données à caractère personnel des employés peuvent faire l'objet d'un traitement pour les besoins de la relation de travail si cela est nécessaire pour décider de l'établissement d'une relation de travail ou, après l'établissement de la relation de travail, pour son exécution ou sa résiliation, ou pour l'exercice des droits ou le respect des obligations respectivement liés à la représentation des intérêts des employés découlant d'une loi ou d'un instrument de réglementation collective de travail, d'un accord d'entreprise ou de service (convention collective). [...]

[...]

(4) *Le traitement de données à caractère personnel, y compris de catégories particulières de données à caractère personnel des employés, est autorisé aux fins de la relation de travail sur la base de conventions collectives. À cet égard, les partenaires de négociation doivent respecter l'article 88, paragraphe 2, du RGPD.* »

Article 6, paragraphe 3, sous a

« Un citoyen de l'Union peut séjourner dans l'État pour une durée de plus de trois mois :

- i) *s'il est un travailleur salarié ou non salarié dans l'État, ou*
- ii) *s'il dispose, pour lui et pour les membres de sa famille, de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'État, et d'une assurance maladie complète pour lui-même et pour les membres de sa famille ; ou*
- iii) *s'il est inscrit dans un établissement scolaire agréé ou financé par l'État pour y suivre à titre principal des études et s'il dispose d'une assurance maladie complète pour lui-même et pour les membres de sa famille et, par le biais d'une déclaration ou autrement, convainc le Ministre qu'il dispose de ressources suffisantes pour lui-même et pour les membres de sa famille afin d'éviter de devenir une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'État ; ou*
- iv) *sous réserve du paragraphe 4, s'il est un membre de la famille d'un citoyen de l'Union qui satisfait à une ou plusieurs des conditions énoncées aux points i), ii) ou iii).* »

5.3 Appréciation de la Cour

Tout d'abord, la Cour rappelle que les États membres disposent de la possibilité de prévoir des règles plus spécifiques en matière de traitement des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail. Ces règles peuvent être introduites par la loi ou au moyen de conventions collectives, y compris des accords d'entreprise. Toutefois, la Cour précise que même lorsqu'un traitement est fondé sur une telle base nationale ou conventionnelle, les principes généraux du RGPD doivent continuer à s'appliquer pleinement.

La Cour considère qu'il est prohibé à un État membre, par le biais d'une législation ou d'un accord collectif, de déroger à ces principes. Par conséquent, il faut que le traitement de données à caractère personnel soit à la fois nécessaire et proportionné à la finalité poursuivie. Si les parties à un accord collectif disposent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer ce qui est nécessaire, cette marge doit toujours être exercée dans le strict respect des dispositions du RGPD.

En ce qui concerne le contrôle juridictionnel, la Cour affirme la compétence du juge national pour vérifier si le traitement des données, même lorsqu'il a été approuvé par un accord collectif, satisfait à l'ensemble des exigences du RGPD. Le juge ne peut donc se limiter à un contrôle abstrait ou restreint. Il doit s'assurer que la nécessité du traitement est effectivement démontrée et que les conditions fixées par le règlement sont respectées.

Ainsi, la protection des salariés contre les traitements abusifs ou excessifs de leurs données est garantie non seulement par la législation nationale ou les accords collectifs, mais aussi par l'application directe des principes et des garanties posés par le RGPD, notamment en ce qui concerne la nécessité du traitement et la protection des données sensibles.

Enfin, la Cour rappelle que les règles et accords nationaux relatifs au traitement des données des salariés doivent toujours être compatibles, tant dans leur contenu que dans leur application, avec les exigences fondamentales du RGPD.

5.4 Décision de la Cour

- 1) « **L'article 88, paragraphes 1 et 2, 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), doit être interprété en ce sens que :**

une disposition nationale ayant pour objet le traitement de données à caractère personnel aux fins des relations de travail et ayant été adoptée en vertu de l'article 88, paragraphe 1, de ce règlement doit avoir pour effet de contraindre ses destinataires à respecter non seulement les exigences découlant de l'article 88, paragraphe 2, dudit règlement, mais également celles découlant de l'article 5, de l'article 6, paragraphe 1, ainsi que de l'article 9, paragraphes 1 et 2, de celui-ci.

- 2) **L'article 88, paragraphe 1, du règlement 2016/679, doit être interprété en ce sens que :**

lorsqu'une convention collective relève du champ d'application de cette disposition, la marge d'appréciation dont les parties à cette convention disposent pour déterminer le caractère « nécessaire » d'un traitement de données à caractère personnel, au sens de l'article 5, de l'article 6, paragraphe 1, ainsi que de l'article 9, paragraphes 1 et 2, de ce règlement, n'empêche pas le juge national d'exercer un contrôle juridictionnel complet à cet égard. »