

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze octobre deux mille quinze.

Numéro 39615 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Alain BERNARD, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 10 janvier 2013,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée C s.à r.l., anciennement B S.A., établie et ayant son siège social à L-2220 Luxembourg, 560, rue de Neudorf, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

appelante par incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 février 2015.

Oùï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 13 octobre 2011, A a fait convoquer son ancien employeur, la société C s.à r.l. (ci-après la société B), anciennement la société B S.A., devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis de six mois du 24 février 2011 et aux fins de la voir condamner à lui payer des dommages-intérêts du chef de dommage moral et matériel.

La demande a en outre tendu à voir condamner la société B à lui payer les montants des impôts mis à sa charge en Belgique pour ses revenus des années 2008 et 2009.

A, exerçant les fonctions de directeur auprès de la société B depuis le 15 octobre 2001, s'est vu communiquer les motifs de son licenciement par une lettre recommandée du 30 mars 2011.

La société B a, en substance, reproché à A d'avoir, après avoir annoncé son intention de quitter ses services, constamment changé d'avis et fini par proférer des menaces vis-à-vis d'elle, de sorte que sa confiance en lui a été ébranlée.

Par son jugement du 12 novembre 2012, le tribunal du travail a admis que les motifs du licenciement ont été formulés avec la précision requise.

Pour déclarer le licenciement abusif, le tribunal a motivé son jugement en les termes suivants :

« Au vu des contestations d'A, la réalité des motifs invoqués ne ressort pas d'ores et déjà des éléments du dossier.

Par ailleurs, même en admettant la version présentée par la société B, il y a lieu de constater qu'elle a entretenu les tergiversations du requérant en n'insistant pas formellement sur une prise de position claire. En acceptant d'entrer dans le jeu des négociations, sans poser de cadre ni de règles, sans fixer le résultat des entrevues dans des comptes-rendus, elle a permis au requérant de changer continuellement de position.

Ayant contribué par sa propre attitude à la situation qu'elle dénonce, la société B n'a pas justifié la cause sérieuse du licenciement. »

Dans la motivation de son jugement, le tribunal a constaté que A a renoncé à l'audience à sa demande en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel.

Il a déclaré non fondée la demande en dommages-intérêts du chef de préjudice moral.

Il s'est déclaré compétent pour connaître de sa demande en remboursement des impôts belges, mais il a déclaré cette demande non fondée.

Il a finalement débouté les deux parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et il a condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 10 janvier 2013, A a relevé appel du jugement du 12 novembre 2012.

Il se prévaut tout d'abord de l'imprécision de la lettre de motivation.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a admis que la lettre de motivation, complexe en raison de la multitude des détails avancés, est suffisamment précise.

A demande ensuite que, par réformation du jugement entrepris, il lui soit alloué à titre de dommages-intérêts du chef de préjudice matériel un montant de 16.839,87 € et à titre de dommages-intérêts du chef de préjudice moral un montant de 10.000 €, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La société B a relevé appel incident et demande à la Cour d'appel de dire que le licenciement d'A n'est pas abusif.

La société B conteste que, par son attitude, elle ait contribué au licenciement d'A.

Elle estime que les motifs du licenciement sont réels et qu'ils sont sérieux.

Pour le cas où la réalité des motifs ne ressortirait pas des e-mails qu'elle verse, elle formule une offre de preuve par témoins.

A demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a admis le caractère abusif du licenciement.

Il soutient que les motifs du licenciement ne sont ni réels ni sérieux et que l'offre de preuve par témoins, offre de preuve qui contiendrait d'ailleurs des éléments nouveaux ne figurant pas dans la lettre de licenciement, n'est dès lors pas pertinente et concluante.

Il dénie aux e-mails de la société B toute valeur probante.

Sous réserve de la restriction énoncée ci-dessous quant aux dommages-intérêts du chef de préjudice matériel, les appels principal et incident sont recevables.

Les e-mails, échangés au sein de la société B et relatifs aux rapports avec A, établissent tout au plus qu'A avait au mois de décembre 2010 l'intention de quitter les services de la société B et que les deux parties avaient l'intention de négocier les conditions du départ d'A.

Les autres e-mails n'établissent cependant pas qu'il y ait eu changement constant d'avis dans le chef d'A et propos irrespectueux et désinvoltes de sa part vis-à-vis de l'employeur conduisant à une perte de confiance de l'employeur dans son salarié.

Il est vrai que le libellé des faits de l'offre de preuve par témoins diffère par endroits du libellé de l'énoncé des motifs de la lettre de motivation.

La faculté prévue par l'article L.124-1.(3) al. 2 d'apporter, en cours d'instance, des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés initialement n'autorise pas pour autant l'employeur à faire état de motifs nouveaux.

Or, l'examen du libellé de l'offre de preuve par témoins, dans la mesure où il a trait aux motifs du licenciement, ne révèle pas, par rapport au libellé de la lettre de motivation, de motifs nouveaux et les différences par rapport au libellé des motifs énoncés initialement s'expliquent d'un côté, par la volonté de la société B de donner des précisions complémentaires et d'un autre côté, par sa volonté d'intégrer dans le libellé de l'offre de preuve des faits auxquels la lettre de motivation du licenciement s'est référée par simple renvoi à des pièces annexées à la lettre de motivation. Il s'ensuit que le grief de l'existence de motifs nouveaux n'est pas fondé.

En ce qui concerne les motifs de licenciement offerts en preuve, il y a lieu de constater que ne constitue pas de motif sérieux de licenciement le fait que A n'a pas pu être contacté durant son congé de maladie pour fournir des renseignements au sujet de la date de son retour. En effet, par le fait de bénéficier d'un certificat de maladie indiquant la date de la fin du congé de maladie, l'employeur est suffisamment renseigné sur la date de la fin de l'absence et le salarié est, en raison de sa maladie justifiant son absence de l'entreprise, dispensé d'être joignable.

Le point 4 de l'offre de preuve par témoins, dans la mesure où il est relatif à l'absence de contact d'A avec la société B durant son congé de maladie, n'est par conséquent pas pertinent et concluant et est donc à écarter.

Les autres points de l'offre de preuve par témoins, dans la mesure où l'offre de preuve a trait aux motifs de licenciement et non au problème de l'imposition en Belgique, sont pertinents et concluants puisque, pris dans leur globalité, ils sont à

l'inverse des e-mails, de nature à établir qu'il y a eu changement constant d'avis dans le chef d'A et propos irrespectueux et désinvoltes de sa part vis-à-vis de l'employeur, conduisant à une perte de confiance de celui-ci dans son salarié.

La Cour estime indiqué de ne pas procéder à l'audition de témoins mais de se faire délivrer des attestations.

Il y a lieu d'examiner dès à présent le problème des demandes de A en paiement de dommages-intérêts du chef de préjudice matériel et des impôts payés en Belgique.

La société B se prévaut du fait qu'A a renoncé en première instance à sa demande en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel. A conteste qu'il y ait eu renonciation de sa part en première instance.

Il résulte à suffisance de la constatation du tribunal de travail dans la motivation du jugement qu'A a bien renoncé en première instance à sa demande en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel.

Comme le tribunal du travail n'était plus saisi d'une demande en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel, la décision de première instance n'a pu, en ce qui concerne cette demande, faire grief à A.

A n'a donc pas d'intérêt à interjeter appel et son appel est dès lors irrecevable dans la mesure où il porte sur des dommages-intérêts du chef de préjudice matériel.

A réclame en instance d'appel du chef des impôts payés en Belgique pour les années 2008 et 2009 un montant de 43.389,33 € avec les intérêts légaux à partir du jour du décaissement.

Il explique que, pour le compte de son employeur, il avait effectué en 2008 et 2009 des missions à l'étranger, notamment en Belgique, et qu'en vertu de la Convention belgo-luxembourgeoise Préventive de la Double Imposition, il n'aurait, dès lors que s'il avait seulement exercé ses activités au Luxembourg, pas dû, même en tant que résident belge, payer des impôts en Belgique.

Il estime que puisqu'il a travaillé en Belgique pour le compte de son employeur luxembourgeois, celui-ci doit prendre à sa charge ses impôts belges, impôts qu'il aurait pu éviter dans l'hypothèse d'un travail uniquement exercé au Luxembourg.

A cet égard, il soutient tout d'abord que l'employeur, qui décide d'attribuer des missions à son salarié à l'étranger, doit remplir à l'étranger toutes les obligations fiscales et les obligations déclaratives.

A reproche notamment à la société B de ne pas avoir fait de déclaration Limosa en Belgique.

Dans un ordre subsidiaire, A soutient que la société B, en le faisant travailler en Belgique, ce qui a entraîné une diminution de son salaire net en raison des impôts à payer en Belgique, a procédé à une modification substantielle du contrat de travail, qui, faite sans respect des règles légales, est nulle.

Subsidiairement, A se prévaut du fait que d'autres salariés se sont vu payer par la société B les impôts supplémentaires entraînés par un détachement à l'étranger et que la société B devrait assurer à tous les salariés se trouvant dans la même situation un traitement égal.

La société B, relevant appel incident, conclut à l'incompétence ratione materiae du tribunal du travail, alors que l'imposition belge est due à une erreur commise par A dans sa déclaration d'impôt belge et que de la sorte on se trouve en présence d'un problème fiscal et non d'un problème relevant du droit du travail.

C'est à juste titre qu'A conclut sur base de l'article 25 du NCPC à la compétence du tribunal du travail qui connaît des contestations relatives au contrat de travail.

En effet, il y a bien contestation relative au contrat de travail puisque le litige met en jeu le manquement de la société B à ses obligations d'employeur, manquement qui oblige, aux dires d'A, la société B au remboursement de ses impôts belges.

L'appel incident de la société B n'est donc pas fondé.

En ce qui concerne le premier moyen d'A, la société B réplique qu'elle a rempli toutes ses obligations fiscales et déclaratives.

Elle reproche à A de s'être opposé à la signature de la déclaration Limosa qu'il devait remplir en tant que salarié.

Il résulte de la Convention belgo-luxembourgeoise Préventive de la Double Imposition et de l'examen de la requête de A par l'Administration Générale de la Fiscalité Belge en date du 8 octobre 2010 (pièce 3 de la farde de Maître JUNGERS) que les résidents belges ne sont imposables au Luxembourg que s'ils exercent leur activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois et qu'ils doivent, pour ne pas être soumis à l'imposition en Belgique, démontrer leur présence physique au Luxembourg.

Il est à noter que le fisc belge a procédé à l'imposition en Belgique d'A pour ne pas avoir fourni cette preuve.

Pour pouvoir réclamer à la société B le paiement des impôts belges, A devrait prouver qu'il n'a pas pu rapporter la preuve de sa présence physique au Luxembourg en raison du manquement de la société B à des obligations fiscales belges et à des obligations déclaratives belges en liaison avec son travail en Belgique. Cette preuve impliquerait au préalable la preuve de l'existence, d'ailleurs difficilement imaginable, d'une telle obligation fiscale ou déclarative susceptible d'établir sa présence physique au Luxembourg. Or, A n'a pas rapporté une telle preuve.

Ainsi, il admet que la déclaration Limosa ne concerne pas la matière fiscale et cette déclaration, qui selon les pièces versées, est une déclaration à remplir obligatoirement avant d'entreprendre partiellement ou entièrement des activités en Belgique, n'est pas de nature à prouver qu'A ait eu - ce qu'il n'allègue d'ailleurs pas -, en ce qui concerne l'ensemble de ses activités de travail, une présence physique au Luxembourg.

Il suit de ce qui précède qu'A n'est pas fondé à reprocher à la société B un manquement à une obligation fiscale ou déclarative.

Quant au moyen de la modification substantielle du contrat de travail en défaveur d'A, c'est à juste titre que les juges de première instance ont admis que le fait du détachement en Belgique à l'origine de la situation fiscale d'A ne peut aux termes du contrat pas être considéré comme modification substantielle en sa défaveur. En effet, le contrat de travail assure à A un salaire brut, mais ne lui a pas assuré de salaire net, et il contient une clause de mobilité prévoyant que « *Suivant les besoins de l'entreprise, le salarié peut être occupé à divers endroits au Luxembourg ou à l'étranger* ».

Le contrat de travail a donc implicitement prévu la possibilité de la diminution du salaire net en raison d'un travail à l'étranger.

Le deuxième moyen d'A est donc également à rejeter.

Au niveau de la fixation des salaires, le principe de base reste celui de la liberté, de sorte que l'employeur peut opérer des distinctions entre les salaires qu'il alloue à des travailleurs se trouvant dans la même situation.

Il est cependant interdit à l'employeur de recourir à des critères interdits énumérés par la loi (cf. J. L. Pütz, Comprendre et appliquer le droit du travail Ed. 2012, No 151 et no 167).

Comme la société B n'a pas eu recours à des critères interdits, le simple fait qu'elle aurait pris à sa charge les impôts dus par d'autres salariés se trouvant dans la même

situation qu'A n'est donc pas de nature à fonder A à lui réclamer les impôts payés en Belgique.

Les points 1 à 3 de son offre de preuve tendant à établir la prise en charge par la société B des impôts dus par d'autres salariés travaillant à l'étranger sont par conséquent à écarter.

Il y a lieu de réserver le surplus de la demande.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel d'A irrecevable dans la mesure où il porte sur des dommages-intérêts du chef de préjudice matériel,

déclare, pour le surplus, l'appel d'A recevable,

déclare l'appel incident de la société B recevable,

déclare l'appel d'A relatif à la question de la précision des motifs non fondé ;

confirme à cet égard le jugement entrepris,

déclare irrecevables les points 1 à 4 de l'offre de preuve de la société B,

admet la société B à prouver par attestations les faits suivants :

« 5) Suite à son retour de maladie, qui a duré du 5 août 2010 au 31 octobre 2010, Monsieur A a, en date du 11 novembre 2010, rencontré son supérieur hiérarchique Monsieur D, associé responsable du département « Advisory and Consultancy » au sein de B pour faire le point sur sa situation, sur son avenir et ses projets professionnels suite à son absence pour maladie liée à un « burn-out » d'origine professionnelle d'une durée de trois mois environ. Monsieur A lui a alors expliqué ses difficultés personnelles, les problèmes de santé qui en ont résulté et son jugement personnel quant au développement des activités sous sa responsabilité en tant que Directeur. Comprenant les soucis personnels de Monsieur A et écoutant son avis par

rapport à sa niche « clients » sans néanmoins être d'accord avec lui, puisque les activités dans cette niche client se sont développées en son absence, Monsieur D lui a proposé d'occuper d'autres responsabilités sans que cela n'affecte ni sa rémunération, ni son grade de Directeur. Il s'agissait d'une création de poste reprenant la responsabilité totale de la planification de l'ensemble des équipes de professionnels travaillant au sein de la branche Conseil, soit un travail de coordination complexe et qui serait utile à tous. Ce poste étant plus sédentaire il aurait permis à Monsieur A un travail plus calme après son retour de maladie. Monsieur A a refusé cette proposition, préférant s'orienter vers une solution qui consisterait à se rapprocher de sa famille et donc travailler pour un autre employeur plus proche de son domicile, à savoir en Belgique. Au terme de l'entretien, Monsieur D a demandé à Monsieur A de réfléchir et de revenir vers lui quant à sa décision concernant son travail et son avenir professionnel au sein de la société B.

Monsieur A à été à nouveau en congé de maladie du 25 novembre 2010 au 10 décembre 2010.

En date du 14 décembre 2010, Monsieur A a, une nouvelle fois, rencontré Monsieur D, et lui a expliqué qu'il serait préférable pour lui de quitter B afin de se rapprocher de son domicile et de sa famille, et qu'il souhaitait arranger les choses au mieux pour les deux parties. Par email du 14 décembre 2010, Monsieur D s'est adressé à Monsieur E, l'associé en charge des responsabilités « Ressources Humaines » au sein de la branche Conseil, lui demandant de trouver « une solution intelligente » à la demande de sortie de Monsieur A.

En date du 14 décembre 2010, Monsieur A a également abordé lors de sa discussion avec Monsieur D les aspects fiscaux qui lui posent problème tel qu'indiqué dans son courrier du 16 octobre 2010 adressé à B.

Par conséquent B lui a proposé l'aide de ses fiscalistes et de ses équipes support qui l'ont aidé à mettre son dossier en ordre afin de l'aider à faire face à la demande qu'il avait reçue de l'administration des contributions belges. Pour ce faire, plusieurs réunions ont eut lieu avec Madame F, fiscaliste chez B, les 2, 18, 22 novembre 2010 et 12 janvier 2011. B a également fourni à ses frais l'assistance des fiscalistes de B en Belgique. Cette assistance a consisté à analyser l'ensemble de la documentation disponible et à préparer les réponses nécessaires à l'administration fiscale belge afin d'assurer la non-imposition en Belgique des rémunérations perçues par Monsieur A et relatives aux activités exercées au Luxembourg. Ceci a permis à Monsieur A de répondre aux demandes de l'administration belge endéans les délais fixés par celle-ci (3 décembre 2010 et 10 janvier 2011).

B a essayé à maintes reprises de trouver, avec Monsieur A, des solutions permettant de couvrir ces aspects. Cependant, Monsieur A a systématiquement rejeté toutes les propositions que B lui a faites afin de trouver une solution à son problème fiscal.

En date du 15 décembre 2010 au courant de la matinée, Monsieur A a été contacté par téléphone par Madame G en charge de l'administration « Ressources Humaines » afin de trouver la solution qui serait la plus adéquate à sa situation.

Les solutions permettant de résilier un contrat de travail lui ont été exposées et Monsieur A a souhaité être licencié par la société B avec une convention transactionnelle, afin de pouvoir toucher les indemnités de chômage en Belgique. Un accord semblait être trouvé puisque Madame G a envoyé le mail à Messieurs E et D suite à sa conversation téléphonique avec Monsieur A le même jour, dans lequel elle leur faisait part du fait que Monsieur A était d'accord sur le principe d'un licenciement avec une convention transactionnelle. Il avait été discuté entre Madame G et Monsieur A que son préavis serait de 6 mois et qu'il toucherait deux mois d'indemnité de départ. Monsieur A souhaitait garder sa voiture de fonction jusqu'à la fin du préavis, puis la racheter. La transaction porterait également sur l'engagement de la société B de payer le redressement fiscal que Monsieur A pourrait avoir sur les années 2008, 2009 et 2010 du fait de ses missions en Belgique. Dans son email du 15 décembre 2010, Madame G fit part de cette proposition à Messieurs E et D afin qu'ils lui confirment qu'elle pouvait négocier dans ce sens. Il était également prévu que Monsieur A se présenterait le 20 décembre 2010 dans les bureaux de B à Luxembourg.

En date du 15 décembre 2010 en fin d'après-midi, Monsieur A a recontacté Madame G en accusant la société B d'être responsable de tous ses problèmes. Il a alors exigé d'une part, une compensation supplémentaire de 4 mois de salaire, en surplus des 6 mois de préavis prévu par son contrat de travail dû au fait de la clause de récupération d'ancienneté négociée au moment de votre entrée en service (soit 12 mois en tout), plus les deux mois d'indemnité de départ prévues par la loi, et d'autre part, la couverture de ses problèmes fiscaux.

Cette demande de Monsieur A a fait l'objet d'une nouvelle communication de Madame G à l'attention de Messieurs D et E par email du 15 décembre 2010.

En date du 28 décembre 2010, Monsieur A a rencontré Monsieur D pour la 3ème fois. La discussion a de nouveau porté sur le fait qu'il souhaitait quitter la société B sur une base consensuelle.

De bonne foi, une proposition de résiliation d'un commun accord de son contrat de travail lui a été envoyée par la société B en date du 29 décembre 2010. Via un email du 31 décembre 2010 adressé à Monsieur D, Monsieur A a rejeté en bloc la proposition qui lui a été faite. Le contenu biaisé de son email a terriblement surpris Monsieur D, qui n'a pas reconnu la description que Monsieur A lui avait faite de son entrevue qu'il avait eue avec ce dernier en date du 28 décembre 2010. La preuve en est le mail que Monsieur D a envoyé à Madame G à cette même date lui proposant une réponse à faire à Monsieur A et qui exprime son désarroi complet.

Début janvier 2011, B a souhaité rencontrer Monsieur A à nouveau, afin de clarifier la situation et comprendre quels étaient finalement ses besoins pour pouvoir trouver une solution amiable. La réunion a eu lieu le 12 janvier 2011 en présence de Messieurs D et H (responsable Ressources Humaines de la société B) et de Madame G. Le rappel des faits suivants a été fait par Monsieur D : suite à ses problèmes de santé, Monsieur A a exprimé son souhait de se rapprocher de sa famille. Il ne croyait plus à son activité professionnelle avec sa niche client. Une proposition de changement de poste (staffing ACG « Advisory & Consulting Group » lui a été faite, qu'il a déclinée par manque d'intérêt. Logiquement, il souhaitait se diriger vers un autre choix de carrière. Sur base de ces éléments, une proposition de résiliation de commun accord de son contrat de travail lui avait été faite par email du 29 décembre 2010, à laquelle il a répondu par email du 31 décembre 2010 en évoquant un contenu de conversation qui a fait dire à Monsieur D pendant la réunion du 12 janvier 2011 qu'il « n'est pas sûr d'avoir été dans le même meeting ». Il est rappelé par Monsieur D que cette situation ne peut pas durer éternellement, et que plus elle dure, plus il y a rupture de confiance, alors que la confiance est nécessaire entre associés et directeurs. Monsieur D rappelle enfin que dans une situation normale, lorsqu'une personne ne se plaît plus dans son travail, elle démissionne.

En fin de réunion, Monsieur A a confirmé qu'il souhaitait être licencié pour bénéficier d'une couverture sociale et que B S.A R.L. prenne en charge tous les frais liés à ses problèmes fiscaux.

Ce même jour, le 12 janvier 2011, Monsieur A a téléphoné à Madame G pour lui demander de ne plus lui envoyer de mails afin « d'éviter la perte de confiance » et qu'il « nierait » le cas échéant. Cette demande en soi, témoignant incontestablement de la perte de confiance évidente de la part de Monsieur A vis-à-vis de son employeur, a été considérée par B comme une première confirmation du problème de confiance entre lui et la direction de B.

Le vendredi 21 janvier 2011, une réunion a été organisée à laquelle Monsieur A a participé ainsi que Messieurs D et H et Madame G. Ils lui ont proposé une résiliation de son contrat de travail faisant intervenir un accord raisonnable entre les parties qui lui aurait permis de couvrir le paiement de ses impôts en Belgique après qu'il ait récupéré ses impôts auprès de l'administration fiscale luxembourgeoise. Monsieur A a rejeté en bloc cette proposition, démontrant ainsi que ce qu'il avait expliqué précédemment n'était à nouveau plus à l'ordre du jour. Il a cependant prétendu ne pas vouloir gagner quoi que ce soit, mais ne pas vouloir travailler à perte non plus (il ne souhaitait pas en « être réduit à ce que gagne un chômeur belge »), ce qui a étonné B, laquelle lui paye le salaire convenu tous les mois. Finalement, Monsieur A a expliqué que ce qu'il souhaitait maintenant était de régler son problème fiscal et de reprendre normalement son travail sur sa niche client comme si rien ne s'était passé. Cette solution paraissant impossible à la société B au vu de la confiance perdue, qui lui proposa enfin l'alternative de réduire son préavis (en prenant en compte sa date d'entrée réelle au sein de la société B et non plus la date d'ancienneté récupérée de son ancien employeur) pour pouvoir disposer d'un montant cash qui lui aurait alors permis de disposer des liquidités nécessaires pour faire face à la demande du fisc belge. La société B lui a dès lors demandé une réponse pour le lundi qui suivait, soit le 24 janvier 2011.

Sans nouvelle de sa part, B a contacté Monsieur A le mercredi 26 janvier 2011 pour fixer un rendez-vous. Lors d'une réunion ayant eu lieu le même jour en présence de Messieurs D et H et Madame G, Monsieur D expliquait que la société B se sentait « baladée » par son attitude et qu'il était opportun de donner une suite à sa demande initiale de prendre ses distances avec la société B pour raisons personnelles du fait des tergiversations continues qui rendaient la situation « kafkaïenne », mettant la pression sur les activités professionnelles des autres acteurs au sein de la branche Conseil. Monsieur A les a alors informé avoir envoyé le matin même un courrier recommandé et avoir entrepris des démarches auprès d'un avocat fiscaliste pour régler ses problèmes fiscaux vis-à-vis de la société B. Dans ce courrier recommandé adressée à l'attention de Monsieur H, Monsieur A demandait notamment à B de lui verser le montant de 20.967,83 € afin de prendre en charge son redressement fiscal en Belgique pour l'exercice d'imposition 2009, suite à ses prestations réalisées en dehors du territoire luxembourgeois pour le compte de B. En date du 4 février 2011, Monsieur H a répondu à Monsieur A que le Comité Exécutif de B avait refusé cette demande, et contesta formellement les faits exposés dans son courrier du 26 janvier 2011. Il a également demandé une confirmation écrite de sa part pour le 11 février 2011 selon laquelle le dossier en relation avec sa situation fiscale est définitivement clôturé.

Monsieur A a finalement demandé à être « repositionné vis-à-vis de votre niche client. li s'amuserait dans ce qu'il fait et ne souhaiterait plus démissionner ». Monsieur D lui a alors rappelé que l'élément principal qui est à la base de tout contrat de travail est la confiance et qu'il est impératif qu'il y ait la confiance entre les associés de la firme et leurs directeurs. Par ailleurs il a signalé que ce n'est en général pas l'employé qui décide du positionnement mais plutôt l'employeur et que cette demande de repositionnement n'est plus possible vu la perte de confiance de l'ensemble des associés impliqués dans ses activités.

6) Lors de la prédite réunion en date du 21 janvier 2011 ayant eu lieu en présence de Messieurs D et H et Madame G, nonobstant la proposition qui a été faite à Monsieur A de résilier son contrat de travail dans des conditions qui répondaient à sa demande par rapport au fisc belge, ce dernier a menacé la société B en insistant qu'il « mettra tout en oeuvre pour obtenir gain de cause et que « B perdra toujours ». »

dit que la société B devra déposer ses attestations au greffe de la Cour pour le 30 décembre 2015 et les communiquer en copie à A pour la même date,

admet A à fournir par attestations la contre-preuve des faits précités,

dit que A devra déposer ces attestations au greffe de la Cour pour le 26 février 2016 et les communiquer en copie à la société B pour cette même date,

déclare l'appel d'A et l'appel incident de la société B ayant trait au remboursement des impôts payés en Belgique non fondés,

confirme, à cet égard, le jugement entrepris,

réserve le surplus et renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état.