

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
12 NOVEMBRE 2012

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Giuseppe FATONE	assesseur-employeur
Edmond BECKER	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

X.), demeurant à B-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOC1.) s.à r.l. anciennement **la société anonyme SOC1'.) s.a.**, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

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

F a i t s :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 13 octobre 2011.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 novembre 2011. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 22 octobre 2012. Lors de cette audience Maître Claude BLESER donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Christian JUNGERS répliqua et exposa les moyens de sa partie.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit:

Procédure

Par requête déposée au greffe le 13 octobre 2011, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1'.**), actuellement **SOC1.)** (ci-après la société **SOC1.))** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui payer le montant de 50.000.-euros à titre de dommage matériel et celui de 10.000.-euros à titre de dommage moral du chef du licenciement avec préavis subi le 24 février 2011, qu'il qualifie d'abusif.

La demande tend en outre au remboursement des impôts supplémentaires mis à sa charge par les administrations fiscales belges, évalué, sous réserves, au montant de 66.462,56.-euros.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure de 2.500.-euros.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, le requérant fait valoir qu'il était au service de la société requérante depuis le 15 octobre 2007, avec reprise de son ancienneté au 3 septembre 1999.

Il a été licencié le 24 février 2011 avec un préavis de six mois. Il était dispensé de travailler pendant le préavis.

La motivation du licenciement, par courrier du 30 mars 2011, est de la teneur suivante :

Le requérant conteste les faits tels qu'indiqués dans la lettre de motivation.

Il expose que son employeur lui a imposé d'effectuer des prestations, notamment à Bruxelles auprès de la Commission Européenne, et que le 12 avril 2010, les autorités fiscales belges lui ont réclamé le paiement de 20.145.-euros pour l'année de revenus 2008. Il était en incapacité de travail du 5 août au 31 octobre 2010, puis du 23 novembre au 10 décembre 2010 en raison d'un *burn-out*. En octobre 2010, les autorités fiscales belges lui ont adressé un redressement fiscal pour les années 2008 et 2009, mais la société **SOC1.)** refusait de prendre en charge la différence d'impôt par rapport aux impôts luxembourgeois, et ce contrairement, à ce qu'elle avait fait pour d'autres salariés dans la même situation.

C'était à ce sujet que les parties auraient été en négociations, et bien qu'il ait été ferme sur les principes, ses propos n'auraient pas été menaçants comme l'affirme la société **SOC1.)**.

Il renonce, à l'audience des plaidoiries, à sa demande du chef de dommage matériel étant donné qu'il a retrouvé un nouvel emploi dès la fin de son préavis, mais insiste sur son dommage moral.

Quant au deuxième volet de la demande, il considère qu'en refusant de prendre à sa charge la différence d'impôts, l'employeur aurait procédé à une modification d'un élément essentiel du contrat, à savoir son salaire. Il considère qu'il appartient dès lors à l'employeur de compenser la charge fiscale supplémentaire moyennant remboursement des montants lui réclamés par l'administration fiscale belge dans le cadre du redressement fiscal.

En ordre subsidiaire, le requérant soutient qu'étant donné que l'employeur supporte les risques de son entreprise, le fait de demander à son salarié d'effectuer des prestations à l'étranger ne doit entraîner pour celui-ci aucun désavantage par le biais d'une charge fiscale plus importante que celle convenue au moment de l'entrée en services.

Il formule une offre de preuve par témoins destinée à établir que *« les salariés de la société luxembourgeoise **SOC1.) s.a** actuellement ayant effectué des missions à l'étranger en 2008 et 2009, sans préjudice quant à d'autres années fiscales, en Belgique ou en Allemagne, ont reçu de la part de leur employeur le remboursement du différentiel d'impôts qu'ils ont dû payer aux administrations fiscales de leur pays de résidence au titre des charges d'impôts supplémentaires sur salaires en sus de leur imposition au Luxembourg, ceci au courant des années 2010 ou 2011, sans préjudice quant aux dates de remboursement exactes. »*

En cours de délibéré, il verse des pièces desquels résultent les décomptes exacts, précisant que le montant finalement réclamé de ce chef est celui de 43.389,33.-euros, compte tenu des intérêts de retard, la différence par rapport à la requête résultant du fait que les impôts luxembourgeois payés lui ont été remboursés.

De son côté, la société **X.)** fait valoir que c'était **X.)** ayant jusque-là travaillé pour un concurrent auprès des institutions européennes, qui avait proposé ses services à **SOC1.)**, mais qui voulait continuer à travailler à Bruxelles, afin de pouvoir être géographiquement plus proche de sa famille. Tout au long de la relation de travail, il aurait gardé son domicile à Namur et aurait travaillé à Bruxelles, puis, à partir d'un certain moment, également trois jours par semaine à Cologne auprès d'une agence de la Commission Européenne.

Les problèmes fiscaux invoqués proviendraient en partie du fait que ce serait **X.)** qui aurait refusé de signer la convention de détachement préparée par **SOC1.)**, et de ce qu'il avait dans un premier temps omis de déclarer certains de ses revenus.

La société **SOC1.)** entend justifier le licenciement du requérant par une perte de confiance progressive, ayant commencé par le défaut, par le requérant de donner spontanément de ses nouvelles pendant son état de maladie en août 2010, et s'étant concrétisée par son attitude lors de plusieurs entrevues à partir de novembre 2010, après que la société **SOC1.)** lui ait proposé un emploi plus « *sédentaire* » et que le requérant aurait évoqué la recherche d'un nouvel emploi devant lui permettre de rester proche de son domicile. Lors de plusieurs réunions en décembre 2010, le requérant aurait abordé ses problèmes fiscaux, et la société lui aurait aidé à constituer son dossier pour les autorités fiscales. Les discussions auraient également porté sur les modalités de départ du requérant, différentes modalités de préavis auraient été envisagés, et un projet de résiliation d'un commun accord aurait été préparé, mais le requérant aurait systématiquement rejeté toutes les propositions.

Lors d'une réunion le 21 janvier 2011, le requérant aurait soudainement affirmé ne plus vouloir quitter son employeur, et juste résoudre son problème fiscal. La société **SOC1.)** invoquant dès ce moment sa perte de confiance en la continuation de la relation de travail, aurait fait une dernière proposition de résiliation de contrat, et aurait demandé une réponse pour le 24 janvier 2011.

Or, le requérant aurait, par un courrier du 26 janvier 2011, réclamé à son employeur le remboursement des sommes lui réclamées par les autorités fiscales belges.

Outre la perte de confiance due aux tergiversations continuelles du requérant, la société défenderesse invoque des propos menaçants tenus lors de la réunion du 21 janvier 2012, lorsque le requérant aurait affirmé qu'il mettrait tout en œuvre pour obtenir gain de cause et que « **SOC1.)** *perdra toujours* ».

La société défenderesse formule une offre de preuve par témoins pour établir les faits à la base du licenciement.

Elle conclut à voir déclarer régulier le licenciement, sinon conteste les revendications financières de ce chef, le requérant n'établissant avoir subi de dommage ni matériel ni moral.

Quant à la demande de remboursement des redressements fiscaux, la société **SOC1.)** conteste la compétence matérielle de ce tribunal pour en connaître, s'agissant d'un problème d'imposition.

Au fond, elle estime que la créance réclamée n'est pas certaine à défaut de preuve de paiements aux autorités fiscales belges et à défaut de connaître les modalités de remboursement des avances d'impôts payées au Luxembourg.

Elle conteste par ailleurs toute obligation de remboursement dans son chef.

Elle réclame à son tour l'octroi d'une indemnité de préavis de 2.000.-euros.

Faits

Le requérant a été engagé en qualité de directeur par la société **SOC1.)** à partir du 1^{er} septembre 2007. Le lieu de travail est fixé aux bureaux de l'employeur, à Luxembourg, mais il est indiqué que, le salarié peut être occupé, suivant les besoins de l'entreprise, à divers endroits au Luxembourg ou à l'étranger.

Le requérant a travaillé essentiellement à l'étranger, à Bruxelles, et à Cologne pour la Commission Européenne.

Ni le requérant, ni la société **SOC1.)** n'ont rempli de déclaration « LIMOSA », ou convention de détachement, chacune des parties en attribuant la responsabilité à l'autre.

A partir d'avril 2010, le requérant, qui avait payé des avances fiscales au Luxembourg, est contacté par les autorités fiscales belges en vue d'un redressement fiscal.

A partir d'août 2010, le requérant souffre d'un burn-out. A son retour, des réunions sont organisées pour résoudre tant le problème des revendications fiscales de l'Etat belge, que l'avenir professionnel du requérant.

Quant à la teneur de ces réunions, et la position adoptée par l'une et l'autre partie, force est de constater que le dossier ne renseigne pas de rapports écrits des réunions. Les quelques courriels versés à leur propos ou quant à la réaction d'**X.)**, sont des échanges entre collègues ou supérieurs, mais n'émanent pas de lui ni ne lui ont été adressés en copie.

Ils ne sauraient dès lors lui être opposés.

Le seul courriel émanant d'**X.)** du 31 décembre 2010, en réponse à un projet de convention de résiliation lui transmis par son employeur contredit formellement l'existence –même de discussions quant à une résiliation d'un commun accord.

Motifs de la décision

Régularité du licenciement avec préavis

L'article 124-5 (2) du Code du travail prévoit que 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 travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La lettre de motivation du 30 mars 2011 répond à ces exigences.

Au vu des contestations d'**X.**), 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 **SOC1.**), 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 **SOC1.)** n'a pas justifié la cause sérieuse du licenciement.

Il s'ensuit que le licenciement est abusif.

Les montants réclamés

Préjudice moral

Eu égard aux circonstances du licenciement, après de longues négociations notamment au sujet de l'avenir professionnel du requérant, et en l'absence de preuve d'une prise de position claire de sa part, le requérant n'établit pas avoir subi de préjudice moral du fait du licenciement.

Sa demande en indemnisation n'est dès lors pas fondée.

La demande en remboursement du différentiel d'impôts

La compétence du tribunal du travail

En vertu de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail qui s'élèvent entre les employeurs d'une part et leurs salariés d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

En l'espèce, la demande tend au remboursement, par l'employeur de la différence d'impôts subie par le requérant du fait de son imposition en Belgique.

Dans la mesure où les montants des impôts réclamés sont constants, il ne s'agit pas d'un problème fiscal, mais d'une action en paiement contre l'employeur prenant directement naissance dans le contrat de travail entre parties.

Il s'ensuit que ce tribunal est compétent pour connaître de la demande.

Le bien-fondé de la demande

Le requérant base sa demande, principalement, sur le fait qu'il aurait subi une modification substantielle de son contrat.

Or, force est de constater que l'employeur n'a pas modifié le salaire du requérant. Le seul fait que le montant net de son salaire a diminué du fait du redressement fiscal ne saurait être imputé à l'employeur.

Le fait-même du détachement en Belgique, à l'origine de la situation fiscale du requérant, ne peut pas non plus être considéré comme modification substantielle, en défaveur du salarié, notamment au vu des termes du contrat. Le tribunal admet par ailleurs qu'au vu de son domicile à Namur, et étant donné qu'il ne s'en est jamais plaint, ce lieu de travail convenait parfaitement au requérant.

Subsidiairement, le requérant base sa demande sur l'article L.121-9 du Code du travail, d'après lequel l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise et que le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Or, ainsi que le fait valoir la société **SOC1.**), cet article ne s'applique pas en l'espèce, étant donné qu'il a pour objet de limiter la responsabilité du salarié vis-à-vis de l'employeur, mais non d'engager la responsabilité de l'employeur vis-à-vis du salarié.

Enfin, le requérant soutient que d'autres salariés détachés par la société **SOC1.**) à l'étranger auraient bénéficié de tels remboursements fiscaux.

Or, il reste en défaut de justifier pour quelle raison des avantages accordés à d'autres salariés devrait engendrer pour lui des droits vis-à-vis de la société défenderesse.

Sans qu'il y ait dès lors lieu de faire droit à l'offre de preuve par témoins, la demande en remboursement du différentiel d'impôts n'est pas fondée.

Indemnités de procédure

Aucune des parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, leurs demandes respectives d'indemnité de procédure sont à rejeter.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

dit que le licenciement avec préavis du 24 février 2011 est abusif,

dit la demande en indemnisation de ce chef non fondée,

dit la demande en remboursement d'un différentiel d'impôts non fondée,

déboute les deux parties de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne X.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ