

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 05/01/2021

En cause :

LA SARL LUX-O-TREND DISTRIBUTION, inscrite au Registre de commerce des Sociétés Luxembourgeoises sous le numéro B190168, dont le siège social est établi route de Bigonville, 55 à L- 8832 ROMBACH-MARTELANGE

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention, ayant comme conseil Maître Francis SCHROEDER, avocat à 4000 LIEGE, rue des Augustins 26, et ayant comparu par Maître Julie UYTENBROUCK, avocate se substituant à son confrère précité

Contre :

Monsieur **C**

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention, ayant comparu par son conseil Maître Laetitia FILLIEUX, avocate à 4020 LIEGE 2, Bld de L'Est 4

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la citation introductive d'instance du 24 octobre 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 1^{er} décembre 2020.

I. LA DEMANDE

Par citation introductive d'instance du 24 octobre 2019, la société de droit luxembourgeois à forme de SARL LUX-O-TREND DISTRIBUTION sollicite la condamnation de son ancien travailleur, Monsieur C à :

- restituer différents éléments en sa possession dont une mallette de présentation, des catalogues, des présentoirs ainsi qu'une commande de magasin ;
- à défaut, au paiement d'une somme de 6.000 € à titre de compensation ;
- à payer une somme de 5.000 € à titre de dédommagement pour le manque-à-gagner

A majorer des intérêts et des dépens.

Par conclusions du 6 janvier 2020, Monsieur : C introduit une demande reconventionnelle à hauteur de 5.000 €.

II. COMPETENCE TERRITORIALE

Monsieur C formait initialement un déclinatoire de compétence au profit des juridictions luxembourgeoises. A l'audience du 1^{er} décembre 2020, il signale se désister de son déclinatoire. Il convient lui en donner acte.

Le tribunal relève que les relations de travail se sont déroulées sur le territoire belge et notamment dans l'arrondissement judiciaire de Liège.

Les articles 96 et 97 du code de droit international privé disposent que :

« Les juridictions belges sont compétentes pour connaître de toute demande en matière d'obligations, outre dans les cas prévus par les dispositions générales de la présente loi, lorsque cette demande concerne :

- 1° une obligation contractuelle,*
a) si celle-ci est née en Belgique; ou
b) si celle-ci est ou doit être exécutée en Belgique; (...) »

« § 2. En matière de relation individuelle de travail, l'obligation contractuelle est exécutée en Belgique au sens de l'article 96 lorsque le travailleur accomplit habituellement son travail en Belgique lors du différend. »

L'article 627, 9 ° du code judiciaire dispose que :

« Est seul compétent pour connaître de la demande :

***9° le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise,** à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues aux articles 578 et 582, 3°, 4° et 15°, pour les actions fondées sur l'article 2 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583; »*

Il est unanimement admis que s'agissant d'un représentant de commerce, comme en l'espèce, l'action peut valablement être introduite devant le juge du lieu où s'exerçait l'activité de prospection, le tribunal est territorialement compétent.

III. RECEVABILITE

Il n'est pas contesté que la citation satisfasse aux conditions formelles de recevabilité et qu'il en aille de même de la demande reconventionnelle.

La demande est formellement recevable pour avoir été introduite dans les formes légales.

La question de la prescription sera examinée infra.

IV. LES FAITS

La requérante est grossiste en bijouterie et horlogerie.

Monsieur C est entré au service de la requérante le 1^{er} août 2015 en vertu d'un contrat signé le 18 juillet 2015. Le contrat est convenu à durée déterminée, un mois, et à temps partiel, 10 h/semaine en qualité de technico- commercial soit représentant de commerce.

La requérante remettra du matériel de prospection au défendeur.

Le défendeur exercera dans le cadre d'une seconde convention couvrant les mois d'octobre et de novembre 2015. La relation de travail prend fin à son terme.

V. DROIT APPLICABLE

La requérante se prévaut de l'article 11 du contrat signé entre partis le 1^{er} octobre 2015 lequel dispose que :

« Les rapports entre l'employeur et le salarié, pour autant qu'il ne fasse pas l'objet de clauses spéciales prévues au présent contrat, sont régies par la législation en vigueur concernant le contrat de travail, et plus particulièrement par la loi du 31 juillet 2006. »

La loi luxembourgeoise du 31 juillet 2006 introduit le code du droit du travail.

L'article 98 du code de droit international privé dispose que :

« Le droit applicable aux obligations contractuelles est déterminé par le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I). »

Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les obligations contractuelles que le règlement visé à l'alinéa 1er exclut de son champ d'application sont régies par le droit applicable en vertu du règlement. »

L'article 3 du règlement 593/2008 du Parlement européen dispose que :

1. **Le contrat est régi par la loi choisie par les parties.** Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.
2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur

selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions du présent règlement. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article 11 et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un pays autre que celui dont la loi est choisie, le choix des parties ne porte pas atteinte à l'application des dispositions auxquelles la loi de cet autre pays ne permet pas de déroger par accord.

4. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un ou plusieurs États membres, le choix par les parties d'une autre loi applicable que celle d'un État membre ne porte pas atteinte, le cas échéant, à l'application des dispositions du droit communautaire auxquelles il n'est pas permis de déroger par accord, et telles que mises en œuvre par l'État membre du for.

5. L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 10, 11 et 13.

L'article 8 du même texte dispose quant à lui :

« 1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique. »

En l'espèce, les parties étaient libres de convenir d'un droit applicable à leur relation de travail sans pour autant que ce choix puisse préjudicier le travailleur de la protection que lui assure le droit applicable à défaut de choix.

Il y a, dès lors, lieu de déterminer à titre préliminaire si le droit belge aurait dû s'appliquer à défaut de choix par les parties.

Pour ce faire, le tribunal doit se livrer à un examen des critères de rattachement.

Le tribunal relève que :

- Le lieu du travail est effectivement le territoire belge, les conclusions de la défenderesse le précisent, sans que le contrat ait toutefois exclu le territoire luxembourgeois en termes de prospection
- Si la monnaie du contrat est indifférente dès lors qu'il s'agit, forcément, de l'euro celui-ci est lié à l'index luxembourgeois
- Le droit du contrat est manifestement le droit luxembourgeois
- Par contre, le requérant est resté assujéti à la sécurité sociale belge comme en atteste l'introduction d'une demande de chômage temps partiel avec maintien de droits

Le tribunal doit se limiter à ces éléments dès lors que la relation de travail n'a pas excédé trois mois de collaboration dans le cadre de deux contrats à durée déterminée, les mois d'août, octobre et novembre 2015, et que, dès lors, le vécu contractuel est peu significatif.

Il en résulte que le seul critère de rattachement au Grand-Duché du Luxembourg, outre le choix des parties, est la référence à l'index de ce dernier, c'est fort peu pour un contrat intégralement exécuté en Belgique.

Ce qui précède laisse apparaître qu'à défaut de choix, le droit belge aurait été d'application.

Le choix du droit luxembourgeois reste licite tant qu'il est légitime, il ne peut, en effet, préjudicier le travailleur.

En l'espèce, et si l'on en croit la requérante, le droit luxembourgeois lui est plus favorable dès lors que l'action ne serait, à son sens, pas prescrite sous l'empire de ce droit.

Sous l'empire de la législation luxembourgeoise, seules certaines actions du travailleur contre l'employeur comme celle tendant au paiement des salaires est soumise à une prescription relativement courte, trois ans, conformément à l'article L-221-2 du code du droit du travail lequel dispose que :

« L'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil. »

D'autres délais spécifiques au droit du travail existent en droit luxembourgeois dont l'action en contestation des motifs de licenciement, article L-124-11 du même code, laquelle est soumise à une courte prescription de trois mois.

Le site de l'inspection du travail luxembourgeois mentionne une référence à l'article 2262 du Code civil, luxembourgeois toujours, prévoyant une prescription trentenaire pour nombre d'actions.

Il est manifeste, dès lors, que le droit luxembourgeois n'a pas prévu de prescription uniforme et que celles-ci sont relativement plus défavorables aux travailleurs que celle prévue par le droit belge.

Le tribunal en déduit que le choix du droit luxembourgeois comme législation applicable aux contrats de travail signés entre parties a pour effet de priver le défendeur d'une partie de la protection à laquelle il avait droit en vertu du droit belge de telle sorte qu'il y a lieu de s'en écarter, en application de l'article 8.2. du règlement 593/2008 du Parlement européen, le choix fait par les parties lequel est rédigé dans le même esprit que l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978.

VI. PRESCRIPTION

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

et l'article 26 du titre préliminaire du code d'instruction criminelle :

« L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique. »

Dans une hypothèse similaire où il s'agissait de restituer l'ordinateur de société, outil de travail, la cour du travail de Liège, section Namur, dans un arrêt du 17 novembre 2015¹ relève que :

« En ce qui concerne la demande de restitution d'un ordinateur, sous réserve de la vérification de son fondement, elle peut être qualifiée d'action civile résultant d'une infraction de détournement de sorte que son introduction par voie de conclusions en mai 2013 l'a été dans le délai de prescription établi par l'article 2262bis du Code civil auquel renvoie l'article 26 du Titre préliminaire du code de procédure pénale. »

Le tribunal se rallie à cette jurisprudence et considère que l'action principale en ce qu'elle tend à la restitution du matériel de travail et à l'octroi, à défaut, de dommages et intérêts n'est pas prescrite.

Par contre, en ce qu'elle constitue une action visant à indemniser l'employeur du manque-à-gagner du fait d'une faute commise dans l'exécution du contrat, l'action est prescrite.

L'action reconventionnelle se fonde :

- sur le non-paiement de la rémunération convenue

¹ 2014/AN/15 sur www.terralaborls.be

- sur une infraction aux dispositions en matière de temps travail ayant causé le refus du statut de chômeur-travailleur à temps partiel avec maintien de droit

Il s'agit de deux infractions au code pénal social visées respectivement aux articles 138 et suivants ainsi que 162.

Il s'ensuit que l'action reconventionnelle n'est pas prescrite.

Pour le surplus, il convient de rouvrir les débats pour permettre aux parties de convenir des modalités de la remise des outils de travail retenus et au défendeur de chiffrer précisément son dommage en termes de rémunération et de perte d'allocations de chômage.

Par ces motifs,

Le tribunal statuant contradictoirement,

Dit les actions recevables.

Constate qu'elles ne sont pas éteintes par prescription en ce qu'elles tendent :

- à titre principal à la remise des outils de travail et à l'indemnisation subsidiaire
- à titre reconventionnel au paiement de la rémunération et de la perte d'allocations sociales

Constate qu'elle est éteinte par prescription en ce qu'elle tend :

- à titre principal à l'indemnisation du manque à gagner de l'employeur

Réservant sur leur fondement.

Rouvrir les débats le 2 mars 2021 à 14 h (15 minutes) à l'audience de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.A

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
FAFCHAMPS RENE,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **05/01/2021** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

