**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-deux mars deux mille douze**

Numéro 37073 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Roger LINDEN, conseiller;
Mireille HARTMANN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 7 janvier 2011,

**comparant par Maître Nicolas BAUER,** avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

**et:**

**V.),** demeurant à B-(…),

**intimé** aux fins du prédit exploit STEFFEN

**comparant par Maître Pierrot SCHILTZ,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**----------**

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 16 octobre 2009, V.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 17.839,22 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement.

Par jugement rendu le 16 décembre 2010, le licenciement avec préavis du 28 janvier 2009 a été déclaré abusif. La société SOC.1.) s.à r.l. a été condamnée à payer à V.) la somme de 10.732,31 euros avec les intérêts tels que de droit.

De ce jugement, la société SOC.1.) s.à r.l. a relevé appel par exploit d'huissier du 7 janvier 2011.

Il résulte des pièces du dossier que V.) a été embauché par contrat de travail du 2 mars 2004. Il a été licencié avec préavis par lettre recommandée du 28 janvier 2009. Suite à sa demande de motifs par courrier du 3 février 2009, le mandataire de l'employeur lui a communiqué les motifs par lettre du 5 mars 2009.

Les premiers juges ont retenu que l'employeur n'a pas prouvé qu'il a expédié sa réponse endéans le délai légal d'un mois et que de ce fait le licenciement est abusif conformément aux dispositions de l'article L.124-5(2) du code du travail.

L'appelante SOC.1.) s.à r.l. fait grief aux premiers juges d'avoir dit qu'il appartient au destinataire à qui on reproche d'avoir répondu en dehors du délai légal, de rapporter tant la preuve de la date de réception de la lettre de demande de motifs que la preuve que sa réponse a été expédiée dans le délai légal.

D'après l'appelante, elle a réceptionné la demande de motifs du 3 février 2009 en date du 6 février 2009 et elle soutient que le tampon apposé par son secrétariat sur le courrier l'atteste. L'appelante affirme qu'elle ne dispose pas d'une autre preuve, étant donné que les procédures postales (courriers recommandés et accusés de réception) sont exclusivement destinées à conserver des preuves au profit de l'expéditeur d'un courrier.

En employant le terme « notification », le législateur a entendu faire courir le délai seulement à partir du jour où le destinataire a reçu la lettre contenant la demande de motifs respectivement le jour où il en a été avisé par la poste. Le délai pour répondre à une lettre ne peut courir qu'à partir de la date à laquelle le destinataire en a pris connaissance (réception) ou a dû en prendre connaissance (avisé).

Etant donné que V.) oppose à son employeur la déchéance du délai pour répondre, il a la charge de preuve de la date à laquelle celui-ci a réceptionné sa demande ou en a été avisé, cette date faisant courir le délai d'un mois. S'agissant d'un simple envoi recommandé sans avis de réception, il n'y a pas

de preuve de la date de sa remise à l'employeur. (Cour d'appel 26 mai 2011 numéros 35987 et 36090 du rôle).

La réponse de l'employeur a été envoyée le 5 mars 2009 et à défaut de preuve de la réception antérieure au 5 février 2009 de la demande des motifs, la lettre de motivation ne peut être considérée comme tardive.

C'est partant à tort que les premiers juges ont fait application de l'article L.124-5(2) du code du travail.

La lettre de motivation du licenciement invoque des motifs économiques. V.) soulève le défaut de précision. Il soutient que l'employeur allègue une baisse sensible du chiffre d'affaires et cite des exemples qui ne permettraient cependant pas de comprendre la portée exacte du licenciement. V.) fait valoir que si les pièces versées en cause permettent de constater que 4 contrats de mission ont été résiliés, l'impact de ces résiliations sur le chiffre d'affaires n'est pas établi.

V.) affirme encore que l'employeur a engagé le 2 mars 2009, soit moins d'un mois avant la fin de son préavis, une personne en qualité d'agent de sécurité.

L'employeur conteste avoir procédé à de nouvelles embauches et concède qu'un contrat à durée déterminée pour 13 jours a été conclu.

Dans la lettre de motivation du 5 mars 2009, l'employeur indique qu'à la fin de l'année 2008, il a perdu la mission de gardiennage sur le site CH.1.) ainsi que celle auprès de CH.2.) en avril 2009.

Il y est encore mentionné que la société d'installation de système d'alarme SOC.2.), qui avait confié à la société SOC.1.) s.à r.l. les missions d'intervenir sur déclenchement d'alarme dans le cadre de ses contrats (…), a également résilié le contrat conclu avec effet au mois de septembre 2008.

Il soutient que ces résiliations entraînent une réduction conséquente et durable de son chiffre d'affaires de l'ordre de 40% entre le début et la fin de l'année 2008, ce qu'il indique comme motif pour licencier trois salariés.

L'employeur verse à l'appui de sa thèse les lettres de résiliation relatives aux différents contrats décrits ci-dessus.

Il est cependant en défaut de verser des pièces desquelles résulterait la baisse du chiffre d'affaires invoquée. Aucun bilan n'est versé, ni les pièces permettant de connaître les montants du manque à gagner faisant suite à ces résiliations de contrats.

Ainsi l'allégation de la perte du chiffre d'affaires de l'ordre de 40% n'est établie par aucune pièce. Les attestations testimoniales ne comblent pas cette lacune, étant donné qu'elles se bornent à indiquer que suite à la perte de nombreux clients, les heures prestées par les agents n'atteignaient pas le quota prévu.

Au vu des développements qui précèdent, l'offre de preuve par témoins n'est ni pertinente, ni concluante, vu qu'elle reprend le libellé de la lettre de motivation.

Il s'en suit que l'employeur n'a pas établi le caractère réel et sérieux du motif invoqué. Par conséquent, le licenciement doit être déclaré abusif.

Les premiers juges ont retenu à titre de préjudice moral la somme de 1.000 euros. L'intimé relève appel incident pour voir augmenter le préjudice moral à 2.000 euros. Il n'indique cependant aucune motivation à l'appui de cette demande. Le jugement est à confirmer sur ce point.

En ce qui concerne le préjudice matériel, la Cour se rallie à la motivation des premiers juges pour retenir le montant de 2.939 euros.

L'appelante a renoncé à son appel en ce qui concerne les arriérés de salaire, le solde de l'indemnité de départ et l'indemnité compensatoire pour congé non pris. Par conséquent, il n'y a pas lieu de statuer sur ces points.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Eu égard à l'issue du litige, cette demande de l'appelante n'est pas fondée. Celle de l'intimé est justifiée pour la somme de 1.000 euros étant donné qu'il serait injuste de laisser à sa charge les frais exposés pour se défendre contre un appel non fondé.

**PAR CES MOTIFS:**

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

reçoit les appels ;

les dit non fondés ;

confirme la décision entreprise ;

condamne la société SOC.1.) s.à r.l. à payer à V.) la somme de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Pierrot Schiltz, sur ses affirmations de droit.