

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 80/22 – VIII – TRAV

Audience publique du quatorze juillet deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00293 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;
Marianne EICHER, premier conseiller;
Yola SCHMIT, premier conseiller ;
André WEBER, greffier.

E n t r e :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'une exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg en date du 24 février 2021,

élisant domicile en l'étude de et comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) LUXEMBOURG, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie intimée aux fins du susdit exploit BIEL du 24 février 2021,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 mars 2015 avec prise d'effet au 4 mars 2015, PERSONNE1.) a été engagé en tant que « *Conseiller de Mode* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) LUXEMBOURG, le contrat ayant précisé que le lieu de travail serait « *SOCIETE1.)-ADRESSE3.), LIEU1.)* ».

Par lettre du 14 novembre 2018, l'employeur lui a notifié un licenciement avec préavis prenant fin le 14 janvier 2019.

Par courrier daté du 20 novembre 2018, le salarié a demandé les motifs de son licenciement qui lui ont été communiqués par lettre datée du 18 décembre 2018.

PERSONNE1.) a protesté par le biais de son mandataire contre son licenciement par courrier daté du 18 janvier 2019.

Par requête du 13 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) LUXEMBOURG devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner, principalement, à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants de 8.895,54 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et de 20.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Subsidiairement, il a réclamé le montant de 2.000 € au titre de réparation du dommage résultant d'un licenciement irrégulier en la forme.

Il a en tout état de cause sollicité une indemnité de procédure de 2.500 € et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par lettre du 24 juin 2020, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

(ci-après l'ETAT), a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La société SOCIETE1.) a conclu au rejet des demandes indemnitaires et a sollicité une indemnité de procédure de 1.500 € L'ETAT a conclu à se voir mettre hors de cause .

Par jugement du 18 janvier 2021, le tribunal a déclaré la demande recevable en la forme, a déclaré régulier le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) en date du 14 novembre 2018, a rejeté les demandes d'PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel et de son préjudice moral et sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement intervenu.

Il a mis hors cause l'ETAT, a rejeté les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a relevé quant au reproche du salarié tiré de l'imprécision des motifs énoncés dans la lettre du licenciement, après avoir exposé les critères de précision exigés en cas de licenciement pour motifs économiques, que la lettre de motifs du licenciement du 18 décembre 2018 a satisfait aux critères de précision de l'article L.124-5(2) du Code du travail, motif pris que l'employeur y a expliqué les raisons qui l'ont amené à fermer le magasin dans lequel était affecté PERSONNE1.) en fournissant des exemples chiffrés comme la baisse du chiffre d'affaires, le coût des charges d'exploitation et le manque de rentabilité, qu'il a également détaillé les projets de travaux du bailleur concernant l'immeuble dans lequel est situé le magasin, de sorte qu'il a suffisamment expliqué en quoi consistent les difficultés économiques invoquées ainsi que la raison pour laquelle le poste du requérant a été supprimé. Selon le tribunal, l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse dans la lettre de communication des motifs du 18 décembre 2018 a été suffisamment précis pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal a analysé ces critères non par rapport à l'intégralité d'un groupe de sociétés dont la société SOCIETE1.) LUXEEMBOURG ferait partie, mais par rapport au seul magasin auquel le salarié avait été affecté par son employeur. Après avoir relevé que le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, que la cessation de l'activité du magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.) à LIEU1.) n'a pas été contestée par le salarié, il a relevé que ce motif de licenciement était réel.

Le reproche fait à la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG de ne pas avoir transféré le requérant dans son nouveau magasin au Shopping-Center

LIEU2.) a également été rejeté, motif pris qu'au moment du licenciement et lors de la fin des relations de travail entre parties, le nouveau magasin de la partie défenderesse n'a pas encore débuté ses activités et qu'il résultait d'une attestation testimoniale d'PERSONNE2.), responsable RH, que les effectifs des trois autres magasins SOCIETE1.) situés au Luxembourg ont été au complet lors du licenciement du salarié.

Le tribunal a encore ajouté que l'employeur n'a aucune obligation de résultat de retrouver un nouveau poste interne pour le salarié touché par la mesure de réorganisation, ni d'obligation de créer un nouveau poste de travail pour celui-ci et qu'il est libre de décider des mesures de réorganisation, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit. Il s'est référé à l'attestation du témoin PERSONNE2.) pour retenir qu'en tout état de cause la maîtrise de la langue allemande a été une condition essentielle pour le recrutement du personnel du nouveau magasin au Shopping-Center LIEU2.) et qu'PERSONNE1.) n'a manifesté aucun intérêt pour un éventuel emploi dans ce magasin dont il a eu connaissance.

Au vu des éléments fournis par la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG, le tribunal a également retenu que l'employeur a rapporté la preuve du caractère sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement du salarié.

Par acte d'huissier de justice du 24 février 2021, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement. Il conclut par réformation, principalement, à voir déclarer le licenciement intervenu le 14 novembre 2018 abusif, et à voir condamner l'employeur à lui payer 8.895,54 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et 20.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Subsidiairement, il demande à voir dire, par réformation, que le licenciement est irrégulier et sollicite la condamnation de l'intimé à lui payer le montant de 2.000 € en réparation du dommage résultant d'un licenciement irrégulier en la forme.

Plus subsidiairement, il demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) France, située à LIEU3.), sinon à la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG, de verser son certificat d'affiliation auprès des organismes de sécurité sociale françaises portant sur l'inscription de l'ensemble des salariés, endéans le délai de quinze jours à partir de l'arrêt à rendre par la Cour et d'assortir cette injonction d'une astreinte de 100 € par jour de retard, et dans ces conditions, de surseoir à statuer sur ses demandes en attendant la production de cette pièce.

Il réclame encore, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'intimée sollicite principalement la confirmation du jugement déféré. Subsidiairement, elle offre de prouver par voie d'enquête les motifs économiques invoqués dans sa lettre de licenciement du 14 novembre 2018.

Plus subsidiairement, à supposer que le licenciement notifié à PERSONNE1.) soit déclaré abusif, l'intimée demande à voir constater que l'appelant n'a pas rapporté la preuve ni d'un préjudice matériel, ni d'un préjudice moral en relation causal avec le licenciement, sinon à voir réduire les montants réclamés de ces chefs à de plus justes proportions. La demande en production de pièces de l'appelant serait irrecevable pour être une demande nouvelle, formulée pour la première fois en appel.

En tout état de cause, le jugement serait à confirmer en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de l'appelant en allocation d'une indemnité de procédure. L'intimée sollicite par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Tant l'appel principal que l'appel incident sont recevables pour avoir été relevés dans les forme et délai de la loi.

Discussion

I) Quant à la précision des motifs

L'appelant fait grief au tribunal d'avoir rejeté son moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement et d'avoir retenu que la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG avait à suffisance précisé les motifs invoqués dans la lettre de motivation, et qu'elle pouvait se contenter d'apporter les seuls éléments en rapport avec le magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.).

Même à admettre l'absence d'une unité économique et sociale entre les sociétés SOCIETE1.) LUXEMBOURG et SOCIETE1.) France, l'appelant estime que l'employeur aurait dû mentionner le chiffre d'affaires global de la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG, comportant quatre magasins, et n'aurait par conséquent pas pu se contenter à invoquer le seul chiffre d'affaires du magasin SOCIETE1.) situé à LIEU1.), ADRESSE3.).

Le licenciement serait en conséquence abusif pour imprécision des motifs.

La société SOCIETE1.) LUXEMBOURG fait valoir que la lettre de motifs démontrerait, à partir de données chiffrées et d'éléments étayés, le manque de rentabilité du magasin entre les années 2015 et 2017, la détérioration de la situation financière et l'absence de perspective d'amélioration pour l'avenir. L'intimée ajpute en outre avoir informé l'appelant de la décision du bailleur de l'immeuble de procéder à la transformation de l'immeuble, rendant de facto impossible une exploitation du magasin. Tous ces éléments auraient obligé la société SOCIETE1.)

LUXEMBOURG à fermer le magasin situé ADRESSE3.) et auraient conduit à la suppression du poste de l'appelant. L'intimée estime avoir satisfait aux critères de précision exigés, la lettre de licenciement permettant au salarié d'apprécier que le licenciement pour motif économique n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal.

Contrairement à l'argumentation de l'appelant, la lettre de licenciement ne devrait pas comporter d'indications financières sur la société SOCIETE1.) France, ni sur la situation financière de l'ensemble des magasins situés au Luxembourg.

Aux termes du texte de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement. Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette, d'une part, au salarié d'apprécier, s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge de vérifier, si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En cas d'un licenciement pour motif économique, la lettre de motivation est suffisamment précise en cas d'énonciation, d'une part, que le salarié est licencié pour des raisons économiques et, d'autre part, que le poste de travail de celui-ci est définitivement supprimé, cette énonciation étant de nature à permettre au salarié de connaître le motif exact de son licenciement (Cour d'appel du 9 mars 2006, 8^e chambre, 29725 et 29726 ; Cour d'appel du 18 janvier 2007, 8^e chambre, 31061).

Indépendamment de la question de savoir si la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG fait partie d'un groupe de sociétés, la société du groupe qui est déficitaire et qui procède à une restructuration et à des licenciements n'est pas obligée de détailler dans la lettre de motivation du licenciement la situation financière de l'ensemble du groupe (Cour d'appel, 27 octobre 2011, rôle 35913).

Dès qu'un département d'une entreprise s'avère déficitaire, il est permis à l'entrepreneur de restructurer ce département, même en procédant par des licenciements, étant donné que l'entrepreneur, seul responsable des risques assumés et disposant du pouvoir de direction, peut prendre toutes mesures utiles. Ce principe vaut également pour un groupe de sociétés qui ont des personnalités juridiques distinctes et dont l'une d'elle est déficitaire. (voir en ce sens également Cour d'appel, 22 mars 2012, n° 36037, Cour d'appel, 24 novembre 2016, n°41962).

Il suffit, mais il est nécessaire, que l'employeur indique, avec précision, dans la lettre de motivation, l'évolution de la situation économique du département ou de la société déficitaire avant le licenciement et la situation économique au moment du licenciement, chiffres à l'appui (en ce sens Cour d'appel, 27 octobre 2011, n° 35913 du rôle). L'employeur est également tenu de préciser les raisons de la fermeture de l'entité dans laquelle le salarié est affecté.

La Cour renvoie à la motivation du tribunal du travail qu'elle approuve pour retenir que dans la lettre de motivation du licenciement du 18 décembre 2018, la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG a indiqué avec la précision requise par la loi la situation économique du magasin auquel le salarié était affecté, avant et au moment du licenciement, la décision du bailleur de vouloir transformer l'immeuble ainsi que l'impact de ces éléments sur l'emploi d'PERSONNE1.).

La Cour rejoint le tribunal de première instance, par adoption de ses motifs, d'avoir retenu que la lettre de motivation correspond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

II) Quant caractère réel et sérieux des motifs

Au vu des développements faits ci-avant au sujet de la précision des motifs, les difficultés économiques ne sont appréciées qu'au seul niveau de l'entité concernée et ne doivent pas être analysées au niveau du groupe (en ce sens Cour d'appel, 22 décembre 2016, n° 40313 du rôle, Cour d'appel, 24 novembre 2016, 41962 du rôle, Cour d'appel, 27 octobre 2016, n° 42302 du rôle). Aussi, les développements de l'appelant consistant à dire que l'employeur aurait dû détailler sa situation économique globale, respectivement celle du groupe dont il ferait partie, sont à écarter pour défaut de pertinence.

L'appelant argumente ensuite que l'employeur n'aurait pas rapporté la preuve des motifs économiques invoqués à la base de son licenciement. Il soutient que les pièces comptables concernant le magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.) contrediraient les difficultés économiques alléguées. Il en résulterait que pour l'exercice 2016-2017, le magasin aurait connu une hausse de son chiffre d'affaires de 70.000 €. Pour l'exercice 2017-2018, cette hausse serait passée à 300.000 €. Quant à la résiliation du contrat de bail relatif à l'immeuble dans lequel était exploité le magasin SOCIETE1.), l'appelant fait grief à l'employeur de ne pas avoir exercé son droit de préférence pour renouveler son bail le 14 mai 2018. Il estime que l'employeur ne pourrait se prévaloir de sa propre turpitude pour justifier son licenciement. L'appelant reproche encore au tribunal de ne pas avoir retenu que l'employeur aurait été obligé de le reclasser sur un autre point de vente, d'autant plus qu'il aurait été en phase de recrutement de personnel pour son magasin situé à LIEU2.). L'employeur ne lui aurait jamais fait de proposition de reclassement, tout en lui demandant toutefois d'apposer des affiches pour

le recrutement de personnel pour le nouveau magasin à LIEU2.) sur les vitrines du magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.). Ni lesdites affiches, ni aucune offre d'emploi n'auraient mentionné que l'obtention du poste pour le magasin à LIEU2.) était subordonné à la condition de la maîtrise de la langue allemande. L'appelant conteste ensuite que l'employeur lui ait suggéré une priorité de réembauche.

Le jugement entrepris serait par conséquent à réformer en ce que le tribunal a retenu le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Face aux dites contestations, l'employeur fait valoir que la baisse du chiffre d'affaires du magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.) aurait été régulière entre 2014 et 2017 et serait passé au cours de cette période de 1.446.000 € à 1.056.915 €. Les charges d'exploitation auraient représenté 74,51% du chiffre d'affaires en 2015 contre 83,95 % en 2017. L'intimé renvoie à différentes pièces pour soutenir que la rentabilité du magasin se serait détériorée au cours de ladite période. Au vu de l'absence de perspective d'amélioration pour l'année 2018, étant donné qu'au moment du licenciement, le chiffre d'affaires aurait été en baisse de 1,2 %, que pour l'exercice 2018, le chiffre d'affaires n'aurait été que de 944.279 €, et au regard de l'importance du loyer mensuel demandé par le bailleur pour la location de l'immeuble (12.500 €), l'employeur admet avoir décidé de ne pas avoir exercé son droit de préférence lui ayant permis d'obtenir un renouvellement du bail, d'autant plus que le bailleur avait décidé de procéder à la transformation de l'immeuble. Les parties se seraient accordées pour résilier le bail d'un commun accord avec effet au 15 janvier 2019.

L'employeur sollicite la confirmation du jugement déféré en ce que le tribunal a retenu le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Appréciation de la Cour

Il résulte des documents comptables versés en cause relatifs aux exercices 2015, 2016, 2017 et 2018, que le chiffre d'affaires réalisé au cours de l'exercice 2014/2015 s'élevait à 1.446.000 €, celui réalisé en 2015 était de 1.225.179 €, celui réalisé en 2016 s'élevait à 955.338 € et celui réalisé en 2017 s'élevait à 1.056.915 €. S'il est vrai qu'entre 2016 et 2017, le magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.) a connu une augmentation de son chiffre d'affaires de 101.577 €, il n'en demeure pas moins qu'entre 2015 et 2017, le chiffre d'affaire global dudit magasin a connu un recul de 389.085 €, soit d'environ 27 %.

Il convient d'ajouter que les résultats de gestion négatifs mentionnés dans la lettre de licenciement se rapportant aux exercices 2015, 2016 et 2017, et dans la lettre de motivation du licenciement, correspondent à ceux renseignés sur les documents comptables de l'employeur.

Une diminution conséquente du chiffre d'affaires est à elle seule suffisante pour constituer un motif économique à la base d'un licenciement.

Pour être complet, il convient encore d'ajouter que pour l'exercice 2018, année au cours de laquelle l'employeur a procédé au licenciement d'PERSONNE1.), le chiffre d'affaires a encore baissé à 944.279 €, soit d'environ 10,6% par rapport à l'année 2017.

Au regard de ces éléments, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir exercé son droit de préférence lui ayant permis d'obtenir un renouvellement du bail. Le congédiement de l'appelant n'a pas été exercé avec une légèreté blâmable.

La fermeture du magasin en question est effective.

Le motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir la fermeture du point de vente est réel. Au regard des développements qui précèdent, le motif est également sérieux, étant donné que cette fermeture entraîne la disparition des postes de travail qui étaient rattachés à l'établissement. Dans la mesure où le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Il peut ainsi légitimement prendre les mesures qu'il juge opportunes pour assainir respectivement supprimer une branche d'activité déficitaire qui pèse sur le résultat global de son entreprise. Même les bons résultats obtenus le cas échéant par le groupe dans son ensemble ne sont pas de nature à ébranler la justification de sa décision de supprimer l'activité qui n'a pas apporté les résultats qu'il en escomptait. Il n'appartient pas aux juridictions de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi (en ce sens, Cour d'appel, 3 mai 2018, n° 44521 du rôle).

Tel que relevé à juste titre par le tribunal de première instance, l'employeur n'était pas non plus tenu de proposer à son salarié un poste de remplacement dans un autre magasin exploité par la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG avant de le licencier.

Le fait que la société intimée ait par la suite procédé au recrutement de personnel pour son magasin à LIEU2.) n'est pas de nature à enlever aux difficultés économiques invoquées dans le courrier de licenciement notifié le 14 novembre 2018 à PERSONNE1.) et se rapportant au magasin SOCIETE1.) situé ADRESSE3.) leur caractère sérieux (en ce sens Cour d'appel, 22 décembre 2016, n° 40313 du rôle).

C'est partant à juste titre que le tribunal de première instance a retenu que le licenciement d'PERSONNE1.) est régulier.

Le jugement entrepris est à confirmer de ce chef, quoique partiellement pour d'autres motifs.

III) Quant à l'irrégularité formelle

L'appelant critique le tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande en paiement d'un mois de salaire au vu de l'irrégularité formelle du licenciement. Pour réclamer en appel l'indemnité pour licenciement formel irrégulier, PERSONNE1.) fait valoir qu'il est établi qu'il a été employé par une unité économique et sociale comprenant plus de 150 salariés.

Il reproche au tribunal de ne pas avoir retenu l'existence d'une unité économique et sociale entre la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG et la société SOCIETE1.) France. Pour appuyer cette thèse, PERSONNE1.) fait valoir que les magasins SOCIETE1.) situés au Luxembourg seraient gérés par la société SOCIETE1.) France, dont le siège social est située à LIEU3.) près de (...). La personne « responsable SOCIETE1.) Stock pour le Benelux » auprès de la société SOCIETE1.) France se serait déplacée en personne afin de lui annoncer que son contrat de travail allait être résilié. Le courrier de licenciement aurait été signé par PERSONNE2.), la responsable RH Benelux auprès de SOCIETE1.) France et ce courrier aurait été expédié depuis la France. Cette même personne aurait déjà signé tous les avenants au contrat de travail qu'il avait conclu avec la société SOCIETE1.) Luxembourg. La chargée de développements RH de SOCIETE1.) France, se serait chargée du recrutement du personnel pour le nouveau magasin lancé au Luxembourg, à LIEU2.). L'appelant précise qu'il n'existerait au Luxembourg ni responsable RH, ni chargé de développement des magasins SOCIETE1.) Luxembourg. Toutes les décisions concernant la société SOCIETE1.) Luxembourg auraient été prises en France par la société SOCIETE1.) France.

L'employeur n'ayant pas respecté son obligation de procéder à un entretien préalable au regard du nombre des salariés employés, le licenciement du 14 novembre 2018 serait irrégulier. L'appelant réclame, par réformation, le paiement d'un montant de 2.000 € à titre d'indemnisation.

La société SOCIETE1.) LUXEMBOURG conteste faire partie d'une unité économique et sociale comprenant plus de 150 salariés.

Appréciation de la Cour

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise, notamment au regard de l'article L.124-2.(1) du Code du travail. Les critères distinctifs d'une telle unité sont au plan économique une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au salarié de justifier que les critères distinctifs d'une telle unité sont réunis, tel que l'a relevé à juste titre le tribunal du travail.

En l'espèce, le contrat de travail d'PERSONNE1.) a été signé pour le compte de la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG par la dame PERSONNE3.), « *agissant en sa qualité de responsable ressources humaines Benelux* ». Les avenants au contrat de travail du salarié ont été signés pour le compte de la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG par la dame PERSONNE2.) « *agissant en sa qualité de responsable ressources humaines Benelux* ». Il résulte des pièces versées que la lettre de licenciement avec préavis du 14 novembre 2018, signée par PERSONNE2.) a été envoyée en recommandée depuis la France. Il en est de même pour la lettre de motivation du licenciement du 18 décembre 2018.

Force est également de constater, tel que le fait relever à bon droit l'appelant, que les directives concernant le recrutement du personnel du magasin SOCIETE1.) à ouvrir à LIEU2.) au Grand-Duché de Luxembourg émanaient de PERSONNE4.), de SOCIETE1.) France (voir pièces nos 9 et 20 de l'appelant). La Cour note en outre que PERSONNE5.), un des bénéficiaires effectifs de la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG est devenu en 2018 président du groupe SOCIETE1.). Ce même PERSONNE5.) était en outre en 2018 représentant permanent pour l'activité d'une succursale de la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG (voir pièces 15 de l'appelant). Il se dégage finalement de diverses publications versées par l'appelant que le groupe SOCIETE1.) a ouvert plusieurs magasins dans de nombreux pays.

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale. (en ce sens CSJ, 3^e, 21/4/2016, N^o 41832).

Même si les éléments de l'espèce caractérisent une unité économique, il ne ressort toutefois pas desdits éléments soumis à la Cour qu'il y aurait une communauté de salariés liés par les mêmes intérêts ou ayant le même statut social. Une gestion centralisée de l'ensemble du personnel des magasins SOCIETE1.) avec une interchangeabilité du personnel ou des mutations de personnel d'une société à l'autre laisse d'être établie, la possibilité d'un transfert ponctuel et temporairement limité d'un salarié d'un magasin à un autre magasin qui fait partie du groupe SOCIETE1.) n'est justifié par aucun élément probant du dossier.

Indépendamment de la recevabilité de la demande de l'appelant tendant à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) France de fournir un certificat d'affiliation auprès des organismes de sécurité sociale françaises formulée pour la première fois en appel, cette demande est en tout état de cause à rejeter pour défaut de pertinence, étant donné qu'au vu de ce qui précède, ce document n'est pas de nature à établir l'existence d'une unité sociale au niveau de l'ensemble des sociétés SOCIETE1.).

Le jugement entrepris est dès lors également à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce que le tribunal a rejeté la demande de l'appelant en allocation de dommages-intérêts basée sur l'article L.124-2 (4) du Code du travail pour irrégularité formelle du licenciement.

IV) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure. C'est cependant à tort que la demande de l'employeur basée sur l'article 240 du NCPC a été déclarée non fondée. Dès lors que la société SOCIETE1.) LUXEMBOURG a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat et qu'il serait inéquitable de laisser ces frais à sa charge, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est fondée. La Cour lui alloue 800 €

L'appel incident de l'employeur est partant partiellement fondé.

Pour les mêmes motifs, il a y encore lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, par application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel principal,

dit partiellement fondé l'appel incident,

réformant :

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) LUXEMBOURG une indemnité de procédure de 800 € pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) LUXEMBOURG, une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société en commandite simple Kleyr Grasso, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.