

Ordonnance N° 19/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéros CAL-2021-01062, CAL-2021-01063, CAL-2021-01064, CAL-2021-01065 et CAL-2021-01066 du rôle

ORDONNANCE

rendue le vingt-sept janvier deux mille vingt-deux en matière de droit du travail, en application de l'article L.166-2 (8) du Code du travail par Monsieur Alain THORN, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur des requêtes d'appel déposées le 8 novembre 2021 par Maître Mathieu RICHARD dans des affaires se mouvant

I.

Entre :

A, demeurant à B-(...),

appelante, comparant par Maître Mathieu RICHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II.

Entre :

B, demeurant à B-(...),

appelante, comparant par Maître Mathieu RICHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**III.
Entre :**

C, demeurant à B-(...),

appelante, comparant par Maître Mathieu RICHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**IV.
Entre :**

D, demeurant à B-(...),

appelante, comparant par Maître Mathieu RICHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**V.
Entre :**

E, demeurant à L-(...),

appelante, comparant par Maître Mathieu RICHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Par requêtes individuelles déposées en date du 12 août 2021 au greffe, A (552/2021), B (553/2021), C (554/2021), D (555/2021), F (556/2021) et E (558/2021) ont fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après SOC 1)) devant le président du tribunal du travail de Luxembourg.

Les requérantes demandaient à la juridiction saisie d'annuler leurs licenciements, intervenus suivant courriers recommandés datés du 2 août 2021, et d'ordonner leur maintien dans l'entreprise tant qu'une délégation du personnel n'aurait pas été mise en place au sein de l'entité économique et sociale dont ferait partie leur employeur et que la procédure de négociation d'un plan social n'aurait pas été menée à son terme, sous peine d'une astreinte de 2.000 euros par jour de retard.

Chacune des parties requérantes réclamait encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La jonction des six rôles a été ordonnée, de l'accord des parties, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

A l'appui de leurs demandes, les six parties requérantes exposaient avoir été au service de la défenderesse, respectivement en tant que femme de ménage (E) et en tant que puéricultrices (les autres requérantes).

La crèche de X ferait partie d'un groupe de crèches exploitant l'enseigne commerciale « SOC 1) », lequel serait composé de sept crèches, à savoir :

- * SOC 1) Y,
- * SOC 1) X,
- * SOC 1) Z,
- * SOC 1) Q,
- * SOC 1) R,
- * SOC 1) S,

* SOC 1) T.

En date du 15 juillet 2021, trois crèches du groupe (SOC 1), SOC 1) Y, SOC 1) Z) se seraient vu refuser le renouvellement de leur agrément ministériel avec pour conséquence que de nombreux enfants n'auraient plus pu être accueillis du jour au lendemain.

Lors d'une réunion d'information en date du 30 juillet 2021, à laquelle le personnel des trois crèches concernées aurait été convoqué, G, bénéficiaire économique et dirigeante du groupe aurait annoncé qu'elle licencierait vingt-quatre personnes, en raison de la situation économique engendrée par cette décision administrative.

En droit, les requérantes se réfèrent aux articles L. 124-12, L. 161-2, L. 166-1, et L. 166-2 du Code du travail.

La structure au sein de laquelle les requérantes étaient employées ferait partie d'une entité économique et sociale, constituée par le groupe SOC 1), lequel compterait au total soixante-quatre salariés.

La direction de cette entité aurait procédé à vingt-quatre licenciements simultanément, pour des motifs non inhérents aux personnes des salariés concernés, relatifs à la situation économique résultant de la décision ministérielle susmentionnée.

Il s'agirait partant de licenciements collectifs économiques qui auraient dû être précédés de négociations avec les représentants du personnel en vue de l'établissement d'un plan social.

Or, de telles négociations n'auraient pas eu lieu, en l'absence d'une représentation du personnel, l'employeur ayant manqué à son obligation légale de mettre en place pareille représentation.

Il y aurait donc violation de l'article L. 166-2 du Code du travail.

La défenderesse concluait au rejet des demandes et réclamait une indemnité de procédure de 500 euros à l'encontre de chacune des parties requérantes.

Elle ne contestait pas que les sept sociétés mentionnées plus haut forment entre elles une entité économique et sociale. Cependant, la défenderesse faisait valoir que la loi luxembourgeoise contient des dispositions spécifiques concernant la question de la délégation du personnel dans les entités économiques et sociales et qu'elle prévoit notamment que, dans le cas où aucune des entreprises composant cette entité ne compte au moins 15 salariés, une délégation ne doit être mise en place que si un certain nombre de salariés le demandent.

Or, aucune des sociétés concernées n'occuperait plus de quinze salariés, et aucune demande de mise en place d'une délégation du personnel n'aurait été adressée à

l'Inspection du travail et des mines. Celle-ci aurait d'ailleurs confirmé l'absence d'obligation dans le chef de l'employeur d'organiser des élections sociales. Par conséquent, la défenderesse n'aurait pas eu l'obligation de veiller à la mise en place d'une délégation du personnel et d'observer les règles régissant les licenciements économiques collectifs.

A titre subsidiaire, la société défenderesse faisait valoir qu'un plan social ne serait requis qu'en présence d'un certain nombre de licenciements pour des motifs non inhérents à la personne du salarié. Or, toutes les motivations des licenciements ne seraient pas encore intervenues et l'employeur serait encore dans le délai prévu par la loi pour communiquer les motifs. Les appelantes ne prouveraient pas le nombre allégué de licenciements pour des motifs économiques et ne feraient état d'aucun élément probant dans le sens de leurs dires. La gérante du groupe n'aurait d'ailleurs pas indiqué le nombre précis des licenciements économiques à intervenir, lors de la réunion d'information.

Par ordonnance rendue le 20 septembre 2021, sous le numéro 2436/2021, les demandes ont été déclarées recevables, mais non fondées.

Les parties ont été déboutées de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le président du tribunal du travail a considéré, en substance, qu'il appartient au requérant qui se prétend victime d'un licenciement collectif irrégulier, de prouver que les conditions d'application des articles L.166-1, L.166-2(8) et L.166-5 du code du travail sont remplies, qu'en l'espèce il était établi que l'employeur avait licencié sept salariés le même jour, soit « *pour une même période de 30 jours* », et cela pour un motif étranger à leur personne et que la défenderesse faisait certes partie d'une entité économique et sociale, mais que les conditions d'application des règles relatives à la procédure de licenciement collectif n'étaient pas pour autant applicables.

Le juge du premier degré a retenu que les conditions légales pour l'instauration d'une délégation du personnel n'étaient pas réunies, aux motifs, premièrement, qu'il laissait d'être établi que SOC 1) ait occupé, à un moment donné, au moins quinze salariés, conformément aux prévisions des articles L. 411-1 (1) et L. 413-2 (3) du Code du travail et, deuxièmement, que cette structure faisait certes partie d'une entité économique et sociale, mais que l'employeur n'était pas pour autant obligé de mener des négociations préalables aux licenciements avec les représentants du personnel, en l'absence de convention collective applicable aux crèches, d'une part, et de demande du personnel concerné tendant à l'instauration d'une délégation du personnel, telle que prévue par l'article L. 411-3 (3) du Code du travail, d'autre part.

Par requête déposée le 8 novembre 2021 au greffe de la Cour, A, B, C, D, et E ont relevé appel de cette ordonnance.

Chacune des parties appelantes demande à la juridiction de ce siège de prononcer la nullité de son licenciement et d'ordonner son « *maintien dans l'entreprise* », sous peine d'une astreinte, « *aussi longtemps qu'une délégation du personnel n'aura pas été mise en place au sein de l'entité économique et sociale dont fait partie l'employeur et que la procédure de négociation d'un plan social telle que résultant des articles L-166-1 et suivants du Code du travail n'aura pas été menée à son terme* ».

Les appelantes font valoir que leurs licenciements étaient motivés par la « *cessation d'activité de la crèche* », autrement dit par un motif économique.

Ces licenciements seraient nuls, en vertu de l'article L. 166-2 (8) du Code du travail, pour ne pas avoir été précédés de négociations avec les représentants du personnel, conformément au prescrit de cette même disposition.

Le juge du premier degré aurait considéré « *manifestement à tort* » que le cas d'espèce relèverait de la troisième hypothèse envisagée à l'article L. 411-3 du Code du travail.

Selon les appelantes, il y aurait « *une quatrième hypothèse d'entité économique et sociale* » qui serait « *précisément celle où une seule et même entreprise se divise fictivement en plusieurs entités distinctes*, auquel cas l'article L. 411-1 (1) du Code du travail s'appliquerait « *pleinement* ».

Les appelants soutiennent que l'article L. 411-3 du Code du travail est inapplicable au cas d'espèce, cette disposition visant le cas où plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale, alors que le groupe SOC 1) constituerait « **une seule et même entreprise** » (caractères gras et soulignés dans l'acte d'appel).

Il conviendrait partant de faire application de l'article L. 411-1 (1), alinéa 1^{er} du Code du travail et de retenir que l'employeur était, en l'espèce, tenu de « *désigner des délégués du personnel* », ayant occupé « *au moins quinze salariés liés par contrat de travail* » pendant les douze mois ayant précédé le premier jour du mois de l'affichage des élections sociales.

Par la suite, les appelantes font valoir à cet égard que le groupe SOC 1) répondrait parfaitement aux critères légaux prévus par l'article L. 161-2 du Code du travail, lequel a trait aux entités économiques et sociales et se réfère à la notion d'entité économique et sociale pour qualifier le groupe SOC 1) (cf. page 6 de l'acte d'appel) avant d'affirmer à nouveau que celui-ci « *constitue une seule et même entreprise* » (cf. page 7 de l'acte d'appel).

Au moment des licenciements litigieux, le groupe SOC 1) aurait occupé soixante-quatre salariés et il ne serait « *pas douteux* » que le nombre de personnes licenciées au niveau du groupe excéderait les sept personnes licenciées par la société intimée.

Les appelantes avancent le nombre de « 24, voire 25 salariés » licenciés au niveau du groupe.

Pour autant que de besoin, les appelantes offrent de prouver « le nombre exact des licenciements intervenus » par l'audition de témoins.

Enfin, l'ordonnance dont appel ne serait, selon les appelantes, « pas conforme aux obligations prévues par la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ».

Cette directive imposerait à l'employeur l'obligation de respecter les normes régissant les licenciements économiques collectifs dès lors que, sur une période de 90 jours, « au moins 20 personnes » ont été licenciées.

Or, dans le cas présent, « au moins 24 personnes » auraient été licenciées à la suite du « retrait des agréments ministériels ».

Selon les appelantes, il serait par ailleurs « contraire à l'objectif de la Directive » de permettre à un employeur de « ne pas respecter la procédure sur les licenciements collectifs, au motif qu'il n'y aurait pas d'obligation de mise en place d'une délégation du personnel ».

La partie intimée conclut, en premier lieu, à l'irrecevabilité de l'appel, en faisant valoir, en ordre principal, que les actes d'appel seraient entachés d'un libellé obscur, en ordre subsidiaire, que les actes d'appel contiendraient des contradictions quant aux causes des demandes adverses de sorte qu'il y aurait violation du principe de l'estoppel et, dans un ordre encore plus subsidiaire, qu'ils contiendraient des demandes nouvelles en appel.

Au soutien de l'exception de nullité de l'acte d'appel pour cause de libellé obscur, l'intimée fait valoir que les appelantes affirment, dans le même ordre principal, que les différentes entités constitueraient une seule et même entité économique et sociale et une seule et même entreprise, notions pourtant bien distinctes et même « entièrement incompatibles entre elles », en plus de baser leurs demandes à la fois sur les dispositions de l'article L. 411-3 (3) du Code du travail, relatives à la délégation du personnel au sein de l'entité économique et sociale et sur celles de l'article L. 411-1 du même Code, relatives à la délégation du personnel au sein d'une entreprise.

Ces développements confus et contradictoires auraient mis l'intimée dans l'impossibilité de cerner le fondement juridique des demandes adverses et de préparer utilement sa défense.

Au soutien de la fin de non-recevoir subsidiaire « tirée de l'application de la théorie de l'estoppel », l'intimée fait valoir que les parties appelantes, auraient méconnu l'interdiction qui est faite à chaque plaideur d'adopter « des positions

contraires ou incompatibles entre elles dans des conditions qui induisent en erreur l'adversaire » en présentant les développements résumés ci-dessus au sujet du fondement de leurs demandes.

Au soutien du moyen d'irrecevabilité présenté en dernier ordre de subsidiarité, la partie intimée soutient qu'en basant, en instance d'appel, leurs demandes sur l'article L. 411-1 du Code du travail, les parties adverses formuleraient une demande nouvelle, prohibée par l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant au fond, l'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

L'intimée reconnaît avoir licencié sept salariés pour des motifs non inhérents aux personnes des salariés concernés, autrement dit pour motifs économiques.

Au niveau du groupe SOC 1), douze salariés auraient été licenciés pour des motifs économiques.

L'intimée conteste un nombre supérieur de licenciements économiques.

Elle soutient que les conditions légales pour l'application des règles régissant les licenciements collectifs ne seraient pas réunies et approuve les motifs adoptés par le juge de première instance dans l'ordonnance dont appel.

Si l'intimée reconnaît que les sept sociétés du groupe SOC 1) forment entre elles une entité économique et sociale, l'intimée « *conteste fermement* » que ces mêmes sociétés forment entre elles « *une seule et même entreprise* ».

Aucune des sept structures composant le groupe SOC 1) n'aurait jamais occupé « *un nombre de salariés supérieur ou égal à quinze* », de sorte que la mise en place d'une délégation du personnel n'aurait jamais été obligatoire pour aucune de ces entités, notamment pour la partie intimée, en vertu de l'article L. 411-1 du Code du travail.

Concernant plus particulièrement la crèche exploitée par l'intimée, « *seul un nombre de 9 salariés* » aurait été « *nécessaire* », compte tenu de la surface de la crèche, du nombre d'enfants pouvant y être gardés et des « *ratios d'encadrement éducatif* » réglementaires.

Eu égard aux dispositions claires et précises de l'article L. 411-3 (3) du Code du travail, l'intimée n'aurait pas davantage été tenue de procéder à des élections sociales, en l'absence de demande d'instauration d'une délégation du personnel adressée à l'ITM par le personnel.

Dans ce contexte, l'intimée souligne, une nouvelle fois, que les notions d'entreprise et d'entité économique et sociale sont nettement distinctes, et même « *totalelement antagonistes* » qu'elles relèvent de deux régimes juridiques différents et qu'en

l'occurrence les sept sociétés du groupe relèvent chacune d'une direction différente et qu'elles occupent chacune un personnel n'ayant « *aucun lien avec le personnel des autres crèches* ».

L'intimée « *conteste fermement* » toute violation de la directive européenne dont se prévaut l'appelante.

Celle-ci fixerait des seuils applicables au sein d'une même entreprise et non au sein de plusieurs sociétés formant entre elles une entité économique et sociale.

D'autre part, le reproche formulé dans ce contexte par l'appelante reposerait sur l'affirmation selon laquelle « *24 personnes au sein des crèches gérées par Madame G auraient été licenciées* ».

Cependant cette affirmation se baserait sur des chiffres totalement erronés.

Seules douze personnes auraient été licenciées dans trois crèches du groupe SOC 1), à la suite de la décision ministérielle susmentionnée.

Enfin, l'intimée conclut au rejet de l'offre de preuve adverse.

Motifs de la décision

L'intimée soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité des appels, au motif que les actes d'appel seraient entachés d'un libellé obscur.

Aux termes de l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, auquel renvoie l'article 585 du même Code pour ce qui concerne l'instance d'appel, l'acte introductif d'instance doit énoncer « *l'objet de la demande* » et un « *exposé sommaire des moyens* ».

L'énoncé doit être suffisamment clair et précis pour permettre au destinataire de l'acte de savoir ce qui lui est demandé et de cerner le fondement de la demande afin d'être à même de préparer utilement sa défense, dès la réception de l'acte.

A défaut, il s'agirait d'un libellé obscur entachant l'acte introductif d'instance d'une nullité de forme, régie par les dispositions de l'article 264 du même Code.

En l'espèce, les parties appelantes ont énoncé avec précision l'objet de leur demande, à savoir l'annulation du licenciement économique qui leur a été notifié ainsi que leur maintien dans l'entreprise, sous peine d'une astreinte, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Les actes d'appel contiennent en outre un exposé détaillé des circonstances de fait dans lesquelles sont intervenus les licenciements attaqués et font clairement état du grief, adressé à son destinataire, d'avoir méconnu les règles régissant la procédure du licenciement collectif, en raison du défaut d'institution et de consultation d'une délégation du personnel.

Les actes introductifs de l'instance d'appel remplissent dès lors les exigences légales énoncées ci-dessus, de sorte que l'exception de nullité tirée du libellé obscur doit être rejetée.

L'intimée soulève, à titre subsidiaire, l'irrecevabilité des actes d'appel, au motif qu'ils contiendraient des contradictions.

Un principe général de cohérence, ou principe de l'estoppel, veut que nul ne puisse se contredire au détriment d'autrui, sous peine d'irrecevabilité, sauf à établir que cette apparente contradiction se justifie par la survenance d'un élément nouveau (cf. Cour de cassation, 18.06.2015, arrêt n° 53/15, Pas. 38, 1 ; Cour d'appel, VII, 07.12.2016, n° 43 418 du rôle ; Cass. Civ. 1^{re} 06.05.2009, Bull. civ. 2009. I, n° 86 ; Com. 20.09.2011, Bull. civ. 2011, IV, n° 132 ; Th. Hoscheit, Droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, Bauler, 2^e éd., n° 611 et jurisprudence citée).

Il est vrai que les appelantes se prévalent tantôt de la notion d'entité économique et sociale, tantôt de la notion d'entreprise unique, sans présenter l'une de ces deux notions, pourtant distinctes, dans un ordre de subsidiarité par rapport à l'autre.

Cependant, il n'en résulte pas pour autant une contradiction proprement dite dans les développements des appelantes, mais simplement un manque de clarté qui appelle de la part de l'intimée une réplique par rapport à ces deux notions.

De plus, la méconnaissance du principe de cohérence est sanctionnée par l'irrecevabilité du moyen présenté en contradiction avec une prise de position antérieure de celui auquel elle est reprochée, mais non par l'irrecevabilité de l'intégralité de l'acte dans lequel se trouveraient exposés le moyen critiqué et la prise de position antérieure qu'elle contredit.

Le second moyen d'irrecevabilité doit donc pareillement être rejeté.

Enfin, c'est à tort que l'intimée soulève l'irrecevabilité des actes d'appel au regard de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile, au motif que les appelantes baseraient leurs demandes, en instance d'appel, sur l'article L. 411-1 du Code du travail, alors qu'elles ne se seraient pas prévaluées de cette disposition légale en première instance.

L'article 592 du Nouveau Code de procédure civile édicte le principe de la prohibition de demandes nouvelles en instance d'appel.

Le simple fait de se prévaloir, pour la première fois en instance d'appel, d'un nouveau texte de loi, ne confère pas à cette demande un caractère nouveau, dès lors que celle-ci conserve les éléments constitutifs qui étaient les siens en première instance, à savoir les parties, l'objet et la cause, étant précisé que ce dernier élément est constitué par la situation de fait dont procède la demande.

Le troisième moyen d'irrecevabilité n'est partant pas davantage fondé.

Lorsque les conditions d'application des règles régissant les licenciements collectifs sont réunies, l'employeur ne peut, en vertu de l'article 166-2 du Code du travail, procéder à aucun licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié avant ou pendant les négociations avec les représentants des salariés en vue d'établir un plan social, sous peine de nullité du licenciement opéré en violation de cette interdiction.

Les représentants des salariés sont « *les délégués du personnel et, dans les cas d'entreprises liées par une convention collective de travail, les organisations syndicales parties à cette convention* » (article L. 166-2 (3) du Code du travail).

Aucune convention collective ne s'appliquant à l'intimée, la question se limite à savoir si l'employeur aurait dû mettre en place une délégation du personnel et mener avec celle-ci des négociations préalables aux licenciements.

Celle-ci doit être résolue non seulement en considération du nombre des licenciements intervenus sur une période déterminée pour des motifs non inhérents à la personne du salarié, mais aussi en considération des effectifs employés au niveau de l'entreprise dirigée par l'employeur mis en cause, voire au niveau de l'entité économique et sociale dont il relève.

C'est en effet à bon droit que le juge de première instance a retenu, en référence à un arrêt de la Cour d'appel (cf. Cour d'appel, VIII, 18.05.2006, n° du rôle 29 722) que l'employeur qui n'est pas lié par une convention collective et qui n'est pas soumis à l'obligation d'instituer une délégation du personnel, n'est pas tenu au respect des règles régissant les licenciements collectifs.

Concernant le nombre de licenciements intervenus pour des motifs économiques, l'article L. 166-1 du Code du travail institue comme critère de référence le nombre de sept licenciements sur une période de trente jours ou de quinze licenciements sur une période de quatre-vingt-dix jours.

Il est acquis en cause que l'intimée a procédé, le même jour, à sept licenciements motivés par la situation économique engendrée par le non renouvellement de l'agrément ministériel.

Si la première condition requise pour l'application de l'article 166-2 du Code du travail est partant donnée en l'espèce, il en va différemment de la seconde condition susmentionnée.

Les effectifs à prendre en considération à cet égard sont prévus respectivement aux articles L. 411-1 du Code du travail, pour ce qui concerne l'entreprise, et L. 411-3 du même Code, pour ce qui concerne l'entité économique et sociale.

Selon les parties appelantes, les sept crèches du groupe SOC 1) constitueraient non seulement une entité économique et sociale, mais aussi « *une seule et même entreprise* » (cf. acte d'appel, page 5).

Selon la partie intimée, lesdites crèches ne constitueraient aucunement une seule et même entreprise. Elle ne conteste pas, en revanche, la qualification d'entité économique et sociale.

Ainsi que l'intimée le soutient à juste titre, les notions d'entreprise et d'entité économique et sociale sont nettement distinctes et obéissent à des régimes juridiques différents.

Chacune des sept entités auxquelles se réfère l'appelante forme une société, et constitue partant une personne morale, juridique, distincte.

A cela, s'ajoute que chacune de ces entités est dirigée par une « *chargée de direction* » différente, qu'elle est exploitée à un endroit différent, et s'adresse à une clientèle différente.

Face aux contestations de l'intimée, il laisse d'être établi que les salariés respectifs des sept crèches en question seraient « *interchangeables* ».

La seule circonstance que la dirigeante du groupe SOC 1), G, ait réuni les personnels des crèches concernées pour leur donner des informations sur le contexte, la teneur et les conséquences de la susdite décision ministérielle, ne permet nullement de conclure que les sept sociétés du groupe SOC 1) formeraient entre elles « *une seule et même entreprise* ».

La notion d'entreprise à laquelle se réfèrent les deux dispositions légales susmentionnées ne saurait en conséquence s'appliquer à l'ensemble des sept sociétés en question, nonobstant la circonstance que celles-ci forment, entre elles, un groupe de sociétés ; elle s'applique seulement à chacune de ces structures.

Afin d'empêcher que des montages juridiques dans la constitution de personnes juridiques quelque peu artificielles, permettent à leurs auteurs de se soustraire à leurs obligations sociales, le législateur a créé la notion d'entité économique et sociale, laquelle permet de lever le voile juridique et de tenir compte de la réalité économique et sociale afin d'imposer, notamment en matière de licenciement collectif, les obligations de l'employeur à ladite entité.

Aux termes de l'article L. 161-2, alinéa 2 du Code du travail, on entend par entité économique et sociale un ensemble d'entités qui bien qu'ayant des « *personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes* », présentent un ou plusieurs éléments révélant « *une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires avec un statut comparable* ».

L'intimée ne conteste pas que les sept sociétés en question puissent être considérées comme formant une entité économique et sociale.

Les sept sociétés du groupe SOC 1), auxquelles se réfèrent l'appelante, ont le même actionariat, une même gérante, le même siège social et des activités sinon identiques, du moins similaires. Les conditions de travail et de rémunération de leurs personnels respectifs sont similaires.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que ces sociétés forment une entité économique et sociale, par confirmation de l'ordonnance entreprise.

Ainsi que cela été évoqué plus haut, les dispositions des articles L. 166-1 et L. 166-2 du Code du travail doivent être lues en combinaison avec les articles L. 411- 1 et L. 411-3 du même Code, en ce sens que ce n'est qu'au cas où l'employeur est tenu de mettre en place une délégation du personnel sur le fondement de l'un de ces deux derniers articles, qu'un licenciement pour motif économique affectant un nombre de salariés correspondant aux seuils et conditions temporelles prévus par l'article L. 166-1, doit être considéré comme irrégulier, s'il n'a pas été précédé de négociations avec les délégués du personnel, conformément à l'article L. 166-2.

L'article L. 411-1 (1) du Code du travail impose à l'employeur de veiller à la mise en place d'une délégation du personnel, si l'entreprise « *occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, au moins quinze salariés liés par un contrat de travail* ».

L'article L. 413-2 (3) du même Code prévoit que des élections doivent être organisées en dehors de cette période, « *lorsque le personnel de l'entreprise atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel* ».

Il résulte d'une attestation testimoniale établie le 6 décembre 2021 par Luca DI FINO, expert-comptable (cf. pièce n° 10 de la farde II de l'intimée) qu'aucune des sept sociétés dont il s'agit n'a jamais employé plus de quatorze salariés.

Cette déclaration écrite correspond aux renseignements contenus dans les certificats délivrés par le Centre commun de la Sécurité sociale (cf. pièces n° 1 à 7 de la farde I de l'intimée) et se trouve confortée par le courriel adressé à Me LACROIX, en date du 25 janvier 2019, par l'Inspection du travail et des mines (cf. pièce n° 8 de la même farde).

Les appelantes n'établissent pas, à l'encontre des affirmations de l'intimée et des pièces justificatives dont celle-ci se prévaut, que le nombre des salariés employés correspondrait aux chiffres qu'elles avancent, ou du moins que le nombre des salariés employés par l'intimée dépasserait le seuil légal à partir duquel l'employeur est tenu de mettre en place une délégation du personnel au niveau de l'entreprise.

Un aussi grand nombre de salariés n'aurait d'ailleurs pas été dans l'intérêt financier de l'intimée, eu égard aux ratios d'encadrement éducatif édictés par le Règlement grand-ducal du 20 décembre 2001 (Mém. A, n° 159, 3347).

A l'instar du juge de première instance, la juridiction de ce siège constate qu'il laisse d'être établi qu'au sein de la société intimée, le nombre de salariés liés par un contrat de travail ait atteint au moins quinze salariés, que ce soit dans la période visée à l'article L. 411-1 (1) ou même en dehors de cette période, ainsi que le prévoit l'article L. 413-2 du Code du travail.

Il convient partant de retenir que le seuil d'au moins quinze salariés, prévu par l'article L. 411-1 (1) du Code du travail, n'a pas été atteint.

L'article L- 411-3 du Code du travail contient les règles régissant la mise en place d'une représentation du personnel au sein d'une entité économique et sociale.

Ainsi que cela résulte des motifs adoptés plus haut, il y a lieu de tenir pour établi qu'aucune des sept sociétés composant l'entité économique et sociale en cause n'a jamais employé plus de quatorze salariés.

Il est constant en cause qu'au moins trois de ces sociétés occupaient ensemble au moins quinze salariés.

Compte tenu du nombre du nombre d'entreprises et de salariés concernés, le cas d'espèce relève du champ d'application de l'article L. 411-3 (3) du Code du travail qui se lit comme suit : « *Si au moins trois entreprises occupant chacune moins de quinze salariés constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins quinze salariés, une demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins quinze salariés* ».

Cette règle est à interpréter en ce sens que l'employeur dont l'entité économique et sociale répond aux critères précités, n'est tenu de veiller à la mise en place d'une délégation « *au niveau de l'entité économique et sociale* » qu'en présence d'une « *demande introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins quinze salariés* », ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à juste titre.

Il est acquis en cause que pareille demande n'a jamais été introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines.

Il convient partant de retenir que les conditions d'application de l'article L. 411-3 du Code du travail ne sont pas davantage réunies.

Il s'ensuit que les licenciements litigieux n'ont pas été prononcés en violation des règles de droit luxembourgeoises régissant les licenciements collectifs.

Les appelantes offrent de prouver, par témoignages, « *le nombre de licenciements intervenus au niveau du groupe SOC 1* », afin d'établir que « *les deux seuils de déclenchement de la procédure de licenciements collectifs prévus par l'article L. 166-1 du Code du travail (...) sont atteints* ».

C'est à bon droit que l'intimée conclut au rejet de cette offre de preuve.

Une offre de preuve doit porter sur un ou plusieurs faits, indiqués avec précision, qui, à les supposer établis, contrediraient la version des faits de la partie adverse et permettraient à leur auteur de voir aboutir une ou plusieurs prétentions.

Telle que formulée, l'offre de preuve litigieuse tend à mettre en lumière le nombre total de tous les licenciements intervenus dans l'ensemble des sociétés du groupe SOC 1), depuis leur constitution jusqu'à présent, et cela quel que soit le motif du licenciement.

A cela, s'ajoute que, dans leur offre de preuve, les parties appelantes n'avancent même pas un nombre de licenciements qui, à le supposer établi, dépasserait l'un des seuils légaux.

Enfin, indépendamment du nombre de licenciements intervenus, l'employeur n'était pas tenu de mettre en place une délégation du personnel, ainsi que cela résulte des motifs adoptés plus haut, de sorte que les règles régissant les licenciements collectifs n'étaient, de toute façon, pas applicables.

L'offre de preuve litigieuse doit partant être rejetée pour défaut de précision et de pertinence.

Les parties appelantes soutiennent en dernier lieu qu'il y aurait eu, en l'occurrence, violation de la Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs (ci-après la Directive).

Les directives européennes imposent aux Etats membres d'adopter, dans un certain délai, des normes permettant d'atteindre les objectifs y fixés.

Aussi, les destinataires des directives européennes sont-ils les Etats membres (article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

La présente Directive prévoit d'ailleurs expressément, à l'article 10, que ses destinataires sont les Etats membres.

L'applicabilité directe ou effet direct d'une directive européenne, autrement dit, la prérogative pour le justiciable de s'en prévaloir devant le juge national, suppose un contexte juridique particulier.

Ce n'est qu'en cas d'inexécution d'une directive dans le délai imparti, que les particuliers peuvent demander au juge national d'écarter une disposition nationale incompatible avec l'obligation imposée par la directive (cf. CJCE, 05.04.1979, *Ratti*, aff. 148/78) et que « *l'Etat membre qui n'a pas pris dans les délais les mesures d'exécution imposées par la directive ne peut opposer aux particuliers le non accomplissement, par lui-même, des obligations qu'elle comporte* » (cf. CJCE, 19.01.1982, *Becker*, aff. 8/81).

Encore faut-il que les termes de la directive soient suffisamment précis, qu'ils ne comportent pas de réserve et ne présentent pas un caractère conditionnel.

D'autre part, l'applicabilité directe ou effet direct n'est reconnu que dans les relations dites verticales entre le particulier et l'Etat, et non dans les relations dites horizontales entre particuliers.

L'effet direct ne peut être invoqué que dans la relation entre le particulier et l'Etat membre. Selon une jurisprudence constante, même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des

obligations aux particuliers ne saurait être appliquée en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (cf. not. CJCE, 03.03.1994, *Vaneetveld*, aff. C-316/93 ; CJUE, 10.10.2017, *Farrell*, aff. C-413/15 ; F. Martucci, Droit de l'Union européenne, Dalloz, 2e éd., n° 708).

En l'espèce, les appelantes ne justifient pas en quoi il y aurait inexécution par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg de la Directive dans le délai y fixé, outre que celle-ci laisse aux Etats-membres une marge d'appréciation et des facultés d'option importantes sur plusieurs points.

D'autre part, les appelantes se prévalent de la Directive, non pas à l'encontre de l'Etat luxembourgeois, mais à l'encontre de leur ancien employeur.

Il suit de là que le moyen tiré de la violation de la Directive doit être rejeté.

Il est relevé à titre superfétatoire, que les seuils énoncés à l'article premier de la Directive, délimitant le champ d'application de celle-ci en référence à la notion de « *licenciements collectifs* », ne sont pas atteints dans le cas d'espèce.

Chacune des parties appelantes conclut à la condamnation de la partie intimée à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement intervenu, et de 3.000 euros pour l'instance d'appel, tandis que la partie intimée demande la condamnation de chacune des parties appelantes à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

Comme les appelantes succombent à l'instance et devront supporter la charge des dépens, leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent être rejetées.

Il suit de là que l'appel doit être rejeté comme infondé.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

le Président de la troisième chambre de la Cour d'appel, Alain THORN, siégeant en application de l'article L.166-2 (8) du Code du travail, statuant contradictoirement,

joint les affaires introduites sous les numéros CAL-2021-01062, CAL-2021-01063, CAL-2021-01064, CAL-2021-01065 et CAL-2021-01066, pour y statuer par une seule et même ordonnance,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

déboute A, B, C, D, et E et la société à responsabilité limitée SOC 1) X SARL de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A, B, C, D, et E aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.