

Emploi – LICENCIEMENT COLLECTIF – Procédure d'information et de consultation des (représentants des) travailleurs – Caractère préalable et effet utile – Manquements de l'employeur - Demande individuelle de dommages et intérêts – Recevabilité – Absence de contestation collective – Jugement du tribunal de commerce sur une demande de dommages et intérêts – Autorité de la chose jugée – Limites – Indemnisations – Dommage matériel (perte d'une chance de maintien de l'emploi) – Dommage moral – C.C.T. n° 9, art. 7 et 11; C.C.T. n° 24, art. 6; L. 13 févr. 1998 (loi Renault), art. 66 à 69; C.j., art. 23 et 25; C.c., art. 1147.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRÊT

Audience publique du 30 avril 2007

R.G. : 32.872/04

9^{ème} Chambre

EN CAUSE :

S.A. CONTINENTAL BENELUX,

APPELANTE AU PRINCIPAL,
INTIMEE SUR INCIDENT,

ayant comparu par Maître Christian WILLEMS et Maître Henri HACHEZ, avocats au barreau de Bruxelles, et par Maître Alain BAYARD, avocat au barreau de Liège,

CONTRE :

- 1 . **A. Giacomo** ,
- 2 . **A. Salvatore**,
- 3 . **A. Roberto**,

- 4 . B. Dominique,
- 5 . B. Massimo,
- 6 . B. Vincent,
- 7 . B. Gaetano,
- 8 . C. François,
- 9 . C. Angelo,
- 10 . C. Giuseppe,
- 11 . C. Jean-François,
- 12 . C. Calogero,
- 13 . D. Patrick,
- 14 . D. André,
- 15 . D. Marc,
- 16 . D. Raymond,
- 17 . D. Giuseppe,
- 18 . D. Alexandre
- 19 . D. Kemal,
- 20 . F. Geoffrey,
- 21 . F. Daniel,
- 22 . F. Jean-Luc,

- 23 . G. Freddy,
- 24 . G. Claude,
- 25 . G. Eric,
- 26 . G. Adolf,
- 27 . G.Emile
- 28 . H. Jean-Marc,
- 29 . H. Philippe,
- 30 . I. Glauco ,
- 31 . I. Davide,
- 32 . J. Jean-Louis,
- 33 . K. Jean-Claude,
- 34 . K. Daniel,
- 35 . L. Gianpietro,
- 36 . L. Antonio,
- 37 . L. Thierry,
- 38 . L. Eddy,
- 39 . M. Carl,
- 40 . M. Georges,

- 41 . M. Giovanni,
- 42 . M. Adelin,
- 43 . M. Serge,
- 44 . M. Rénaud,
- 45 . M. Eric,
- 46 . M. Pasquale,
- 47 . M. Serkan,
- 48 . N. Philippe,
- 49 . P. Alessandro,
- 50 . P. Luciano,
- 51 . P. Franco,
- 52 . P. Rudi,
- 53 . P. Benoît ,
- 54 . S. Karl-Heinz,
- 55 . S. André,
- 56 . S. Nicolas,
- 57 . S. Jean-Marie,
- 58 . T. Suphi,
- 59 . T. Salvatore ,
- 60 . T. Vincenzo,
- 61 . V. Joseph,
- 62 . V. Jean-Paul,
- 63 . X. Jean-Pierre,

64 . Y. Mehmet,

65 . Y. Vedat,

ayant élu domicile au cabinet de leurs Conseils, Maîtres Georges LIENART et Hervé DECKERS, à 4000-LIEGE, rue Courtois, 32,

INTIMES AU PRINCIPAL,
APPELANTS SUR INCIDENT,
DEMANDEURS EN APPEL,

ayant comparu personnellement, assistés par Maître Hervé DECKERS et par Maître Cédric NAGELS qui s'est substitué à Maître Georges LIENART, avocats au barreau de Liège,

66 . A. Hassan,

67 . A. Vincent,

68 . A.Jean-Luc,

69 . A. Joseph

70 . B. Miguel

71 . B. Yvan,

72 . B. Daniel,

73 . B.Patrice,

74 . B. Eric,

75 . B. Angelo,

76 . B. Pierre,

77 . C. Vincenzo ,

78 . C. Biagio,

79 . C. Casimiro,

- 80 . C.Ugo ,
- 81 . C. Raphaël ,
- 82 . C. Marino,
- 83 . C. Sergio,
- 84 . C. Marc,
- 85 . C. Filippo,
- 86 . C. Dominique,
- 87 . C. Olivier,
- 88 . D. Dominique,
- 89 . D. Patrice,
- 90 . D. Eric
- 91 . D. Serge,
- 92 . D.Pascal,
- 93 . D. Stéphane,
- 94 . D.Olivier,
- 95 . D. Rosario ,
- 96 . D. Marcel,
- 97 . D. Tony,
- 98 . D. Claude,
- 99 . D. Lambert
- 100. D. Gilbert,

- 101. D. Constant,
- 102. D. David,
- 103. E. Philippe,
- 104. E. Robert,
- 105. F. Calogero ,
- 106. F. Eddy,
- 107. F. Luis Antonio,
- 108. F. Marcel,
- 109. F. Cédric,
- 110. F. Théo,
- 111. F. Sébastien,
- 112. G. Patrice,
- 113. G. Antonio,
- 114. G. Christos,
- 115. G. Fabrizio,
- 116. G. Fabian,
- 117. G. Calogero,
- 118. G. Gaetano,
- 119. G. Jean-Paul,
- 120. G. Michel ,

- 121. G. Patrick ,
- 122. G. Carlos,
- 123. G. Jean-Marie,
- 124. G. Jean-Marie,
- 125. G. Giuseppe,
- 126. G. Onofrio,
- 127. G. Michel,
- 128. H. André,
- 129. H. Robert,
- 130. I. Stefano,
- 131. I. Frédéric.,
- 132. J. Michel,
- 133. J. Fernand,
- 134. J. Jean,
- 135. J. Alfred,
- 136. K. Guillaume,
- 137. K. Rudi,
- 138. K. Michel,
- 139. K. Richard,
- 140. K. José,
- 141. L. Marcel,
- 142. L. Philippe,

- 143. L. Raymond
- 144. L. Daniel,
- 145. L. Benedetto,
- 146. L. Jean-Claude,
- 147. L. Michel,
- 148. L. Constantinos,
- 149. L. Fabrizio,
- 150. M.Thierry,
- 151. M. Massimo,
- 152. M. Angelo,
- 153. M. Michaël,
- 154. M. Claude,
- 155. M. Dimitri,
- 156. M. Benito,
- 157. M. Elio, ,
- 158. M. Patrick,
- 159. M. Frédéric,
- 160. M. Vincenzo,
- 161. N. Vincent,
- 162. N. Philippe ,
- 163. P. Roberto,
- 164. P. Gino,

165. P. Philippe, ,

166. P. Michel,

167. P. Mathieu,

168. Q. Giuseppe,

169. R.Daniel ,

170. R. Philippe,

171. S. Burhan,

172. S. Giuseppe,

173. S. Pietro,

174. S. Willy,

175. S. Louis,

176. S. Hubert,

177. S. Daniel,

178. S.Emidio,

179. S.Salvatore,

180. T. Piero,

181. T. El-Hassan,

182. T. Patrick, ,

183. T. Yves,

184. T. Hasan,

185. V. Jean-Marie,

186. V.Calogero,

187. V. Fabrice,

188. V. Antonio,

189. W. Gilbert,

190. Z. Luigi,

191. Z. Francisco,

ayant élu domicile au cabinet de leurs Conseils, Maîtres Georges LIENART et Hervé DECKERS, à 4000-LIEGE, rue Courtois, 32,

INTIMES AU PRINCIPAL,
APPELANTS SUR INCIDENT,
DEMANDEURS EN APPEL,

ayant comparu par Maître Hervé DECKERS et par Maître Cédric NAGELS
qui s'est substitué à Maître Georges LIENART, avocats au barreau de Liège,

EN PRESENCE DE :

L'ETAT BELGE, en la personne du Ministre ayant l'emploi et le travail dans ses attributions, dont les bureaux sont établis à 1070 – BRUXELLES, rue Ernest-Blerot, 1,

INTIME EN DECLARATION D'ARRET COMMUN,

ayant comparu par Maître Gilbert DEMEZ et par Maître Vincent CHAPOULAUD
qui s'est substitué à Maître Corine DOUTRELEPONT, avocats au barreau de Bruxelles.

.
.
.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la
procédure à la clôture des débats le 20 juin 2006, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre
parties le 27 mai 2004 par le Tribunal du travail de Liège, 10^{ème} chambre (R.G. :
320.022);

- la requête formant l'appel principal de ce jugement,
déposée au greffe de la Cour de céans le 6 décembre 2004 et notifiée aux
parties intimées par plis judiciaires envoyés le même jour;

- les conclusions des intimés au principal, par lesquelles
ceux-ci interjettent appel incident, déposées au greffe de la Cour le 29 juillet

2005, ainsi que leurs conclusions additionnelles et leurs secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, y déposées respectivement les 14 mars 2006 et 31 mai 2006;

- les conclusions de l'intimé en déclaration d'arrêt commun et ses conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, déposées au greffe de la Cour respectivement les 15 décembre 2005 et 18 avril 2006;

- les conclusions de l'appelante au principal et ses conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, déposées au greffe de la Cour respectivement les 15 février 2006 et 15 mai 2006;

- le dossier de l'appelante au principal et le dossier des intimés au principal, déposés à l'audience du 20 juin 2006;

Entendu à cette audience les conseils des parties en leurs plaidoiries, à l'issue desquelles la clôture des débats a été prononcée;

Vu l'avis écrit du Ministère public, lu et déposé à l'audience du 19 septembre 2006, puis notifié aux avocats des parties par lettres missives expédiées le 22 septembre 2006;

Vu la réplique écrite à cet avis de l'appelante au principal et celle des intimés au principal, reçues au greffe de la Cour le 22 novembre 2006, soit dans le délai fixé de deux mois à compter de la notification de l'avis.

.
.

Disposition liminaire

Les travailleurs intimés au principal ont agi conjointement en justice sous la qualité d'ouvriers. Le siège du Tribunal, puis celui de la présente Chambre, ont été composés en conséquence.

Mais il est apparu en appel et il a été confirmé à l'audience de la Cour que l'un d'entre eux, M. Willy SMEETS (n° 174), se trouvait en réalité sous le statut d'employé. La Cour a dès lors décidé de distraire sa cause et de la remettre à une prochaine audience de la présente Chambre, dont le siège comprendra un conseiller social nommé au titre d'employé.

Partant, il sera ci-dessous question des 190, et non 191, travailleurs intimés au principal.

.
.

Sommaire

A.- SUR LES APPELS

I. - RECEVABILITE DES APPELS

II. - RAPPEL

1.- Le cadre normatif

- 1.1. - La C.C.T. n° 9, p. 15
- 1.2. - La directive 98/59/CE, p. 16
- 1.3. - La C.C.T. n° 24, p. 17
- 1.4. - L'arrêté royal du 24 mai 1976, p. 17
- 1.5. Procédures et sanctions, p. 18
- 1.6. - La loi du 13 février 1998 ("Loi Renault"), p. 19

2. - Les parties litigantes

- 2.1. - La société appelante au principal, p. 22
- 2.2. - Les intimés au principal, p. 22

3. - La cause

- 3.1.- Circonstances préliminaires, p. 22
- 3.2.- Les faits litigieux, p. 23

4. - La procédure

- 4.1. - La contestation initiale, p. 24
- 4.2. - La citation originaire, p. 25
- 4.3. - la citation de l'Etat belge, p. 25
- 4.4. - Le jugement, p. 26

III.- OBJET DES APPELS

IV. - FONDEMENT DE L'APPEL PRINCIPAL

1. - Sur la recevabilité des demandes de dommages et intérêts

1.1. - La fin de non-recevoir tirée de l'autorité de la chose jugée

- 1.1.1. - Enoncé de la fin de non-recevoir, p. 27
- 1.1.2. - Sur l'autorité de la chose jugée, p. 27
- 1.1.3. - Le jugement du Tribunal de commerce de Liège, p. 28

1.1.4. - Appréciation, p. 30**1.2. - La fin de non-recevoir tirée des règles de l'appel, p. 31****1.3. - La fin de non-recevoir tirée de l'article 67, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998.****1.3.1. - Enoncé de la fin de non-recevoir, p. 32****1.3.2. - Observations préalables, p. 32****1.3.3. - L'interprétation de l'appelante au principal, p. 33****1.3.4. - L'interprétation du premier juge, p. 34****1.3.5. - Conclusion, p. 36****2.- Sur le fondement de la demande d'indemnité pour licenciement abusif****2.1. - Le moyen d'appel, p. 37****2.2. - Le texte légal, p. 37****2.3. - Observations et commentaires, p. 37****2.4. - Appréciation en l'espèce, p. 38****2.5. - Le jugement entrepris, p. 39****V. - FONDEMENT DE L'APPEL INCIDENT****1. - Sur le fondement des demandes de dommages et intérêts****1.1. - La première faute invoquée****1.1.1. - Enoncé du grief, p. 41****1.1.2. - Réplique de l'intimée sur incident, p. 41****1.1.3. - Sur la convention collective de travail, p. 41****1.1.4. - Sur l'intention de licencier, p. 42****1.1.5. - Les dommages, p. 45****1.1.5.1. - Le dommage matériel, p. 45****1.1.5.2. - Le dommage moral, p. 47****1.2. - La deuxième faute invoquée, p. 48****1.3. - La troisième faute invoquée, p. 49****1.4. - La quatrième faute invoquée, p. 50****1.5. - La cinquième faute invoquée, p. 51****2. - Sur le fondement de l'action contre l'Etat belge, p. 51****B. - SUR LA DEMANDE EN APPEL****I.- OBJET DE LA DEMANDE, p. 52****II - RECEVABILITE DE LA DEMANDE, p. 52****III - FONDEMENT DE LA DEMANDE, p. 53**

A. - SUR LES APPELS

I. - RECEVABILITE DES APPELS

Il ne ressort d'aucune pièce ni d'aucun autre élément du dossier de la procédure que le jugement entrepris aurait été signifié. L'appel principal a été interjeté par requête régulière en la forme et déposée en temps utile; il est donc recevable. L'appel incident a été régulièrement formé par conclusions des parties intimées au principal; il est pareillement recevable.

II. - RAPPEL

1. - Le cadre normatif

En cette cause qui concerne un licenciement collectif, lui-même lié à une délocalisation d'activité, il est utile de synthétiser d'abord les principales normes invoquées par les parties.

1.1. - La C.C.T. n° 9

Elle désigne la convention collective de travail du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein de ce même conseil. Elle a été rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

Consacrée essentiellement au fonctionnement et aux attributions des conseils d'entreprises, elle se trouve néanmoins à l'origine du système d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif.

Elle a pour objet "*de préciser et compléter*" (art. 1^{er}) les dispositions de la section 4 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ainsi que les dispositions des arrêtés d'exécution de cette loi (à savoir, actuellement, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises).

Elle énonce que "*Les informations et consultations prévues par la présente convention doivent être **préalables** aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues, au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections*" (art. 3). Elle énumère les informations qui, de la sorte, doivent être soumises au conseil d'entreprise, soit annuellement (art. 5), soit trimestriellement (art. 6).

Il importe de souligner qu'elle ajoute : "*Lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des **licenciements** (...) **collectifs** pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé **le plus tôt possible** et, en tout cas, **préalablement à la décision***" (art. 7).

Elle prévoit aussi, en cas de fermeture de l'entreprise ou autre modification de structure importante, l'information du conseil d'entreprise "***en temps opportun et avant toute décision***", ainsi que la consultation, **effective et préalable**, de ce conseil, notamment à propos des répercussions sur l'emploi (art. 11).

1.2.- La directive 98/59/CE

A l'origine, il y a eu la directive 75/129/CEE du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs. Elle a été modifiée et complétée par la directive 92/56/CEE du Conseil du 24 juin 1992. Elle a ensuite été abrogée et remplacée par la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998, qui porte le même intitulé et se borne à coordonner les dispositions antérieures.

Cette dernière directive commence par définir la notion de licenciement collectif (art. 1^{er}).

Elle proclame ensuite un principe majeur : "*Lorsqu'un employeur **envisage** d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, **en temps utile**, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord*" (art. 2.1). Puis elle indique les sujets sur lesquels les consultations doivent avoir lieu (art. 2.2) et les renseignements à communiquer aux représentants des travailleurs (art. 2.3).

Elle prévoit aussi que l'employeur doit porter à la connaissance de l' "*autorité publique compétente*" diverses informations relatives à son projet de licenciement collectif et ce, par deux notifications successives, la première au début de la procédure d'information et de consultation, la seconde au terme de cette procédure (art. 2.3 et art. 3).

Elle fixe enfin un "délai d'attente" de trente jours, les licenciements ne pouvant prendre effet qu'après l'expiration de ce délai (art. 4).

A noter que c'est postérieurement aux faits de la présente cause que le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

1.3. - La C.C.T. n° 24

Il s'agit de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs. Elle a été modifiée par les C.C.T. n° 24bis à 24quater.

Comme elle l'indique expressément (art. 1^{er}), elle a pour objet de fixer cette procédure conformément à la directive européenne de 1975, modifiée par celle de 1992. Elle a donc constitué l'instrument de transposition de ces directives en droit interne. Aujourd'hui, il est permis de considérer qu'elle transpose la directive 98/59/CE, plus précisément les articles 1 et 2 de cette dernière.

Elle reprend la définition du licenciement collectif (art. 2).

Elle reproduit également le principe central de la directive dans les termes ci-après : *"Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer **au préalable** les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations "* (art. 6, al. 1^{er}). Elle ajoute : *"Ces informations et consultations se font au sein du conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale, conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 (...)"* (ibid.) : le lien entre la C.C.T. n° 24 et la C.C.T. n° 9 est ainsi confirmé. Cela étant, *"à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale"*, ces mêmes informations et consultations *"doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants "* (art. 6, al. 2).

La C.C.T. n° 24 précise encore que *"Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement (...)"*, habituellement versées dans ce qu'il est coutume d'appeler le "plan social" (art. 6, al. 3). Elle décrit alors les informations que l'employeur, à cet effet, est tenu de fournir, par une communication écrite, aux représentants des travailleurs (art. 6, al. 4).

1.4.- L'arrêté royal du 24 mai 1976

L'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs assure, quant à lui, la transposition en droit national des articles 3 et 4 de la directive 98/59/CE.

Il réitère la définition du licenciement collectif (art. 1^{er}).

Il impose à l'employeur de transmettre au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, une copie de la communication écrite faite aux représentants des travailleurs, en exécution de la C.C.T. n° 24, au moment où le licenciement collectif est envisagé (art. 6).

Il lui enjoint ensuite de notifier à ce même directeur, sous pli recommandé à la poste, le projet de licenciement collectif contenant divers renseignements énumérés (art. 7). Les représentants des travailleurs reçoivent une copie de cette notification (art. 8).

Enfin, l'employeur ne peut donner congé aux travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif qu'à l'expiration du délai d'attente de trente jours prenant cours à la date de la notification de ce projet (art.9).

1.5.- Procédures et sanctions

Suivant l'article 6 de la directive 98/59/CE, *"Les Etats membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par la présente directive"*.

Par ailleurs, celle-ci n'indique aucune sanction à l'encontre de l'employeur qui a violé ces obligations. Il ressort toutefois de l'article 5 du Traité de Rome qu'en cas d'infraction à une réglementation communautaire qui ne prévoit pas de sanction, l'Etat membre est néanmoins tenu d'assurer l'application d'une sanction qui relève de son choix discrétionnaire mais qui doit présenter un caractère effectif, proportionnel et dissuasif (cf. G. Guéry, *Restructuration d'entreprises en Europe. Dimension sociale*, De Boeck Université, 1999, pp. 98 et 99).

Les C.C.T. n° 9 et n° 24, comme l'arrêté royal du 24 mai 1976, n'édicte aucune sanction particulière ni n'organisent aucune procédure spéciale (collective ou individuelle, administrative ou juridictionnelle), pour garantir le respect des obligations mises à charge de l'employeur. Cependant, cette constatation ne signifie pas qu'il n'y aurait ni procédures ni sanctions. Celles-ci découlent du droit commun; elles ont été jusqu'ici considérées comme suffisantes pour permettre à l'Etat belge de se conformer au prescrit de l'article 6 de la directive précitée.

D'abord, les employeurs qui violent les obligations leur incombant s'exposent à des poursuites répressives et des sanctions pénales par l'effet des articles 56 à 61 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou encore, pour ce qui est de la C.C.T. n° 9, en vertu de l'article 32 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Ces employeurs sont également passibles d'amendes administratives en exécution de l'article 1.14° de la loi du 20 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Ensuite, ils sont aussi susceptibles d'être judiciairement condamnés à allouer aux travailleurs lésés des réparations civiles.

Selon l'article 4 de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968, les organisations représentatives de travailleurs peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions collectives conclues par elles, mais sans préjudice du droit des membres eux-mêmes d'agir *individuellement*. Le tribunal du travail est compétent pour

connaître de pareille action individuelle en application de l'article 578, 3°, du Code judiciaire.

Précisément, la jurisprudence admet que les travailleurs salariés tirent chacun des C.C.T. n° 9 et n° 24 un *droit personnel* à l'information et à la consultation, d'ailleurs reconnu comme tel par l'article 23 de la Constitution. Ils exercent ce droit par le truchement de leurs représentants officiels, mais ils peuvent aussi l'exercer personnellement en l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale; de même ont-ils le pouvoir d'agir *individuellement* en justice pour faire valoir ce droit (cf. C.T. Brux., 16 mai 1997, *C.D.S.*, 1997, p. 325 et *J.T.T.*, 1998, p. 277; C.T. Liège, 9^{ème} ch., 23 oct. 2000, *C.D.S.*, 2001, pp. 77 et 78).

La jurisprudence décide également que le travailleur peut demander au juge la réparation par l'employeur du préjudice découlant de la violation de son droit à l'information et à la consultation. Il intente de la sorte une action en dommages et intérêts fondée sur la responsabilité civile de l'employeur.

S'agit-il de sa responsabilité aquilienne ou de sa responsabilité contractuelle ? La question est plus théorique que pratique puisque, dans les deux domaines, les règles sont pratiquement analogues (H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil*, II, n° 583 *sqq.*; MAZEAUD et TUNC, *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile*, 5^e éd., n° 102). Il convient néanmoins de rappeler que la responsabilité aquilienne survient en dehors de tout lien de droit préexistant entre l'auteur du dommage et sa victime, tandis que la responsabilité contractuelle résulte de l'inexécution d'une obligation née d'un tel lien (*ibid.*). Aussi, en l'occurrence, il apparaît plus adéquat de retenir le principe de la *responsabilité contractuelle* de l'employeur dès lors que celui-ci méconnaît des obligations d'information et de consultation qui trouvent leur source dans le contrat de travail, c'est-à-dire des obligations que la loi ou des conventions collectives attachent à ce contrat. C'est d'ailleurs la solution généralement retenue (cf. T.T. Tournai, 5 sept. 1997, *J.L.M.B.*, 1998, p. 857 et 2 janv. 1998, *J.L.M.B.*, 1998, p. 868; T.T. Verviers, 30 juin 1999, *J.L.M.B.*, 1999, p. 27; T.T. Liège, 22 nov. 1999, *C.D.S.*, 2001, p. 43; C.T. Liège, 9^{ème} ch., 23 oct. 2000, *J.L.M.B.*, 2001, p. 100, spéc. p. 120)

En conséquence, l'action en dommages et intérêts du travailleur repose, non pas sur l'article 1382 du Code civil, mais sur son article 1147, en raison de la violation des obligations prévues par les C.C.T. n° 9 et n° 24 (ou de l'arrêté royal du 24 mai 1976). C'est pour faire court qu'on parlera d'une action en dommages et intérêts basée sur ces conventions collectives. Une telle action impose au travailleur de prouver : 1) l'inexécution de l'obligation incombant à l'employeur, 2) l'existence d'un préjudice, 3) le lien causal entre cette inexécution et le préjudice. Ajoutons que la compétence du tribunal du travail pour connaître de cette action trouve son assise, non seulement dans l'article 578, 3°, du Code judiciaire, mais aussi dans l'article 578, 1°.

1.6. - La loi du 13 février 1998 ("Loi Renault")

La loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi contient un chapitre VII consacré aux licenciements collectifs et constitué des articles 62 à 70.

L'article 62 reprend à nouveau la définition du licenciement collectif. Les articles 66 à 69 retiendront ci-dessous l'attention.

Article 66

Cet article confirme l'entière application de la C.C.T. n° 24 (art.66, § 1^{er}, al. 1^{er}).

Il ne répète pas le principe exprimé en l'article 6, alinéa 1^{er}, de cette convention, mais il le complète et le précise, pour lui assurer plus d'effectivité, en imposant à l'employeur l'obligation de respecter quatre "*conditions*" successives. Ce dernier est en effet tenu : 1) de présenter au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, un rapport écrit dans lequel il fait part de son "*intention*" de procéder à un licenciement collectif, 2) de pouvoir apporter la preuve qu'au sujet de cette intention, il a réuni lesdits interlocuteurs, 3) de permettre à ceux-ci de poser des questions, de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions, 4) d'examiner ces questions, arguments et contre-propositions (art. 66, § 1^{er}, al. 2).

La loi dispose également que l'employeur doit notifier au directeur du service subrégional de l'emploi son intention de procéder au licenciement collectif et lui confirmer que les quatre conditions imposées ont été respectées (art; 66, § 2, al. 1^{er}). Elle stipule en outre que cette notification doit être affichée dans l'entreprise (art. 66, § 2, al. 2). Pour le surplus, l'arrêté royal du 24 mai 1976 reste, lui aussi, d'application.

Article 67

Cet article apporte des indications concernant une *contestation collective* et une *contestation individuelle* de la procédure d'information et de consultation.

En premier lieu donc, il prévoit une possibilité de contestation collective auprès de l'employeur à l'initiative des représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, des membres de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs qui devaient être informés et consultés. Cette contestation ne peut porter que sur le respect d'une ou de plusieurs des conditions prévues par l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi. Elle doit être introduite dans le délai de trente jours à compter de l'affichage, imposé par l'article 66, § 2, alinéa 2, de la notification du projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi (art. 67, al. 2). Nulle autre précision n'est fournie sur cette contestation collective.

En deuxième lieu, l'article 67 a trait à une contestation personnelle par le travailleur congédié dans le cadre d'un licenciement collectif. Il soumet en fait cette contestation à une triple limitation. En effet, le travailleur ne peut la soulever : 1) que pour le motif que l'employeur n'a pas observé les susdites conditions énoncées par l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 (art. 67, al. 1^{er}), 2) que pour autant qu'une contestation collective soit intervenue dans le délai de

trente jours mentionné plus haut (art. 67, al. 2), 3) que pour autant que le travailleur informe son employeur de la contestation qu'il émet, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours à partir de la date de son licenciement ou de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif (art. 67, al. 3).

Articles 68 et 69

Ces articles visent à assurer le maintien du contrat de travail, malgré le licenciement, aussi longtemps que la procédure d'information et de consultation, qui a été irrégulièrement menée, n'est pas régularisée. En même temps, l'employeur est poussé à procéder, au plus vite, à cette régularisation, sous le poids de la rémunération qui continue à être due au travailleur. Ce système est souvent considéré comme instaurant des "sanctions spécifiques". Malheureusement, les dispositions des articles 68 et 69 sont fort elliptiques et leur explicitation n'est pas toujours aisée (cf. O. Wéry, *Licenciement collectif : analyse, implications et commentaires*, Kluwer, 2006, pp. 178 sqq.).

Dans l'hypothèse où le travailleur a reçu un préavis de congé non expiré lorsqu'il informe son employeur de la contestation qu'il invoque par lettre recommandée à la poste, ce préavis est suspendu, avec maintien de l'exécution du contrat et donc du paiement de la rémunération, depuis le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi de la lettre jusqu'au sixtième jour qui suit la nouvelle notification faite par l'employeur, à l'issue de la procédure d'information et de consultation régularisée, au directeur du service subrégional de l'emploi (art. 68).

Lorsque le travailleur fait part de sa contestation alors que son contrat a déjà pris fin et qu'il réclame, en sa lettre recommandée à la poste, sa réintégration dans son emploi, l'employeur est tenu de le réintégrer dans un délai de trente jours suivant le troisième jour ouvrable après l'envoi de la lettre; il est aussi tenu de lui allouer sa rémunération depuis le jour où son contrat avait été résilié. Si l'employeur ne procède pas, dans le délai requis, à la réintégration demandée, il doit poursuivre le versement de la rémunération jusqu'au sixtième jour qui suit la nouvelle notification au directeur du service subrégional de l'emploi après rectification de la procédure d'information et de consultation (art. 69, §§ 1^{er} à 3).

Il faut encore préciser que l'application de ces mesures est subordonnée à la condition que la contestation du travailleur soit reconnue *fondée*. Pareille exigence implique que ce dernier, si l'employeur n'est pas spontanément d'accord sur la pertinence de sa contestation, diligente son action individuelle devant le tribunal du travail qui, compétent pour connaître de cette action sur base de l'article 578, 1° ou 3°, du Code judiciaire, statuera alors sur son fondement.

A l'évidence, ce mécanisme compliqué n'a été pensé qu'en fonction de la possibilité de recommencer la procédure d'information et de consultation. Il se révèle en revanche impraticable après une fermeture d'entreprise, lorsque l'activité a cessé, du moins dans sa majeure partie, et que les travailleurs sont licenciés, du moins pour la plupart (cf. O. Wéry, *op.cit.*, p. 187). Ainsi a-t-il été pertinemment jugé qu'en pareille occurrence, l'employeur qui

n'avait pas régulièrement informé et consulté les travailleurs, ne saurait être redevable que des réparations de droit commun sur base de la C.C.T. n° 24 (T.T. Nivelles, 25 avr. 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 464 et observ. par O. Wéry).

2.- Les parties litigantes

2.1. - La société appelante au principal

La S.A. Continental Benelux, ainsi dénommée à partir de 1998, était connue depuis 1967 sous le nom de S.A. Pneus Uniroyal Englebert. Elle était l'héritière des anciens Etablissements Englebert, fleuron de l'industrie liégeoise du pneumatique.

Implantée dans de nouvelles installations à Herstal en 1965, elle est entrée en 1979 dans le giron du groupe allemand Continental, dont la société-mère, Continental A.G., a son siège à Hanovre. Celle-ci détient 99,99 % des actions de sa filiale belge. Le groupe est le quatrième producteur mondial de pneumatiques. Il occupe plus de 44.000 personnes dans ses usines "historiques" d'Allemagne et d'Autriche, ainsi que sur plusieurs autres sites en divers pays.

A l'époque des faits, la S.A. Continental Benelux fonctionnait avec trois unités techniques d'exploitation distinctes : 1) celle de Herstal, la plus importante, reconvertie dans la fabrication de pneumatiques pour poids lourds et, accessoirement, dans la production de gommes (*Millroom*) et de pneumatiques pour véhicules de tourisme (*Modular Manufacturing Process*), 2) une unité installée à Zaventem, groupant les services administratifs, commerciaux et de distribution des produits, 3) une unité récemment acquise à Malines, produisant les systèmes de freins ABS.

Au début de l'année 2001, le site de Herstal comptait 640 ouvriers et 135 employés.

2.2. - Les intimés au principal

Les 190 travailleurs intimés au principal étaient occupés en qualité d'ouvriers au service de la S.A. Benelux Continental au sein de l'entité de Herstal. Ils ont tous été congédiés le 31 mai 2001 dans le cadre d'un licenciement collectif répondant aux définitions signalées plus haut.

3.- La cause

3.1.- Circonstances préliminaires

En 1997, pour éviter la fermeture de l'usine de Herstal jugée insuffisamment compétitive, une restructuration est intervenue. A cette occasion, les travailleurs ont consenti à une réduction sensible de leurs revenus et 160

emplois ont été supprimés. De son côté, la société-mère a augmenté le capital de sa filiale et a réalisé d'importants investissements.

Au cours de l'année 2000, des inquiétudes ou incertitudes sur la pérennité du site ont été à nouveau exprimées, par la direction et par les travailleurs, lors de plusieurs réunions du conseil d'entreprise.

3.2. - Les faits litigieux

Le 29 janvier 2001, en séance du conseil d'entreprise, M. Jean-Marie P., administrateur délégué de la S.A. Continental Benelux, a déclaré qu'il était *"pessimiste quant à l'avenir du poids lourd à Herstal"*. Il a aussi annoncé qu'il se rendrait à Hanovre les 8 et 9 février.

Le 9 février 2001 au soir, le Vice-président de la société-mère a envoyé une télécopie à M. Jean-Marie P. . Se référant à leur dernier entretien, il lui confirmait que *"Continental A.G. envisage la possible cessation de la production de pneus de camions à Herstal"*. Il lui expliquait que la société avait analysé, *"en tant qu'élément de son plan stratégique pour devenir un acteur mondial puissant, la place de ses différentes implantations"* et qu'elle avait constaté *"la particulière faiblesse du site de Herstal"*. En conséquence, il invitait M. Jean-Marie P. *"à observer toutes les exigences légales et réglementaires qu'une telle intention peut engendrer sous la loi belge"*.

Le 12 février 2001, M. Jean-Marie P., sans avoir préalablement consulté son conseil d'administration, a convoqué un conseil d'entreprise extraordinaire. Il lui a annoncé *"l'éventualité de la cessation de la production de pneus poids lourds à Herstal"*. Il lui a présenté un rapport intitulé *"Impact du plan stratégique de Continental sur l'emploi à Herstal"* et une annexe reprenant l' *"information requise par l'article 6 de la C.C.T. n° 24"*.

Le même jour, il a écrit à chacun des travailleurs, les avisant du projet de cesser certaines activités, leur fournissant des éléments d'explication et leur promettant aussi son aide. Il a par ailleurs adressé au directeur du service subrégional de l'emploi de Liège, par la voie recommandée à la poste, un exemplaire du rapport communiqué au conseil d'entreprise.

Le 19 février 2001, il a réuni à nouveau un conseil d'entreprise extraordinaire. Les représentants des travailleurs lui ont posé dix-huit questions, portant entre autres sur le bien-fondé des intentions de la société. Ils lui ont également exprimé diverses propositions pour maintenir l'activité du site.

Le 21 février 2001, lors d'un troisième conseil d'entreprise extraordinaire, chaque participant a reçu un document intitulé *"Réponses de la direction aux questions et propositions avancées par les représentants du personnel (...) "*. Il y était notamment indiqué : *"Nous faisons face à un problème structurel et insurmontable de marché. Les conditions du maintien de l'activité sont dès lors inexistantes"*. Selon le procès-verbal de cette séance, les représentants du personnel ont attesté que *"la direction leur a permis de poser des questions et de faire des propositions"*. Il était aussi acté que *"Les dispositions légales et réglementaires sur l'information et la consultation prévues"*

en cas de licenciement collectif dans le cadre de la cessation éventuelle de la production pneus poids lourds à Herstal, a été respectée ".

Le 28 février 2001, par lettre recommandée à la poste, l'administrateur-délégué de la S.A. Continental Benelux a écrit en ces termes à la directrice du service subrégional de l'emploi : *"Nous vous notifions formellement par la présente notre intention de procéder à un licenciement collectif pouvant concerner en principe 719 travailleurs pour les raisons précisées ci-après "*. Une copie de cette notification a été envoyée aux représentants des travailleurs; une autre copie a été affichée dans l'entreprise.

Le 26 avril 2001, le conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux, composé de quatre administrateurs, s'est réuni sous la présidence de M. Jean-Maire P. . Il a arrêté le bilan et les comptes de résultats pour l'exercice 2000. Il a également entériné un rapport de gestion à soumettre à l'assemblée générale, qui mentionnait *"une provision constituée en vue de couvrir le risque social de l'intention de fermeture de la division poids lourds "*.

Le 25 mai 2001, l'assemblée générale des actionnaires a approuvé les comptes et la provision.

Le 29 mai 2001, une assemblée des travailleurs a accepté à une très large majorité un préaccord sur le contenu du plan social, négocié au cours des mois d'avril et mai au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire compétente, puis sous l'égide d'un conciliateur social du Ministère de l'emploi et du travail.

Le 30 mai 2001, la S.A. Continental Benelux et les organisations de travailleurs ont signé quatre conventions collectives de travail. L'une d'elles fixait le plan social du personnel ouvrier non prépensionné.

Le 31 mai 2001, le conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux a décidé : 1) d'approuver la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs telle qu'elle avait été menée, 2) d'approuver les conventions collectives de travail signées, 3) de cesser la production des pneumatiques pour poids lourds le 31 mai 2001, 4) de licencier à la même date 535 ouvriers, ainsi que 101 employés et cadres.

Le 31 mai 2001 toujours, les contrats de travail du personnel concerné ont été rompus par l'envoi de lettres individuelles de congé prenant effet immédiatement.

En septembre 2002, la S.A. Continental Benelux a annoncé la cessation des activités encore existantes sur le site de Herstal (Millroom et M.P.P.). Celles-ci ont pris fin au mois de mars 2003.

4. - La procédure

4.1. - La contestation initiale

Le 16 mars 2001, 162 des 190 travailleurs actuellement intimés au principal, parmi lesquels un membre du conseil d'entreprise (M. Gaetano G.), ont fait savoir à la S.A. Continental Benelux, par courrier de leur avocat commun, qu'ils entendaient *"contester le respect (...) de la procédure d'information et de consultation préalables, et devant intervenir en temps utile, au licenciement envisagé, en application des articles 67 et 68 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi"*. Le 27 mars 2001, la société a opposé à cette demande un fin de non-recevoir.

Le 29 juin 2001, ces 162 travailleurs, auxquels se sont joints 20 autres, ont confirmé à la S.A. Continental Benelux, par lettre de leur conseil recommandée à la poste, la contestation qu'ils avaient soulevée. Ils ont aussi sollicité leur réintégration dans leur emploi, avec maintien de leur rémunération depuis la résiliation de leur contrat de travail. Ils annonçaient enfin qu'en cas d'impossibilité de réserver bonne suite à leur demande, ils réclameraient en justice toutes les réparations légales qui leur étaient dues. Le 1^{er} août 2001, la société a répliqué par un refus longuement motivé.

4.2. - La citation originale

Le 18 décembre 2001, les 190 travailleurs actuellement intimés au principal, demandeurs originaires, ont assigné la S.A. Continental Benelux en vue de sa condamnation à payer à chacun d'eux :

1) des dommages et intérêts *"pour non-respect des obligations légales et réglementaires s'imposant à elle en sa qualité d'employeur dans le cadre d'un licenciement collectif"*, à savoir :

a) la somme de 1.000.000 francs ou 24.789,85 € réparant *ex æquo et bono* le dommage matériel consistant *"dans la perte d'une chance"*,

b) la somme nette de 750.000 francs ou 18.592,01 € réparant *ex æquo et bono* le dommage découlant pour le travailleur des infractions reprochées,

2) l'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif, correspondant au salaire de six mois, prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit la somme provisionnelle de 250.000 francs ou 6.197,34 €,

3) les intérêts au taux légal calculés sur toutes les sommes ci-dessus à compter du 31 mai 2001.

4.3. - La citation de l'Etat belge

Le 22 juillet 2002, les demandeurs originaires ont assigné l'Etat belge en déclaration de jugement commun.

Ils justifiaient leur intérêt à intenter une telle action par la considération qu'ils se réservaient de réclamer à l'Etat belge des dommages et intérêts dans le cas où le jugement à intervenir les débouterait de leurs demandes en vertu du droit belge interprété de manière telle qu'il induirait que la directive 98/59/CE n'a pas été efficacement transposée dans l'ordre juridique national.

4.4. - Le jugement

Le jugement déféré du 27 mai 2004 consacre d'abord la majeure partie de sa motivation à justifier la recevabilité des demandes de dommages et intérêts et à repousser les fins de non-recevoir soulevées par la S.A. Continental Benelux. Cependant, il déclare ces demandes non fondées au motif que, s'il est vrai qu'une faute peut être retenue à charge de la société dans la conduite de la procédure d'information et de consultation, les travailleurs ne démontrent en revanche aucun préjudice, lié à cette faute, qui ne soit déjà réparé par les indemnités légales et extra-légales par ailleurs obtenues.

Ensuite, le jugement reçoit et tient pour fondée la demande spécifique d'indemnité pour licenciement abusif. Il condamne en conséquence la S.A. Continental Benelux à payer à chaque demandeur "*une somme équivalente à six mois de rémunération nette*", à majorer des intérêts au légal depuis la citation du 18 décembre 2001. Puis il rouvre les débats pour que les travailleurs déposent leurs comptes individuels en vue de permettre au Tribunal de calculer le montant de cette indemnité.

Enfin, les premiers juges disent non fondée l'action en intervention forcée de l'Etat belge.

III. - OBJET DES APPELS

Par son appel principal, la S.A. Continental Benelux critique le jugement attaqué en ce que ce dernier : 1) reçoit les demandes originaires de dommages et intérêts, 2) déclare fondée la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

Par leur appel incident, les travailleurs intimés au principal contestent ce jugement en ce que celui-ci : 1) déclare non fondées leurs demandes de dommages et intérêts, 2) déclare non fondée leur action contre l'Etat belge en déclaration de jugement commun.

L'Etat belge, quant à lui, sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il dit non fondée l'action en intervention forcée dirigée contre lui.

IV. - FONDEMENT DE L'APPEL PRINCIPAL

1. - Sur la recevabilité des demandes de dommages et intérêts

1.1. - La fin de non-recevoir tirée de l'autorité de la chose jugée

1.1.1. - Enoncé de la fin de non-recevoir

Pour la première fois en degré d'appel comme l'y autorise l'article 27, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, la S.A. Continental Benelux soutient que la demande de dommages et intérêts pour violation de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, serait irrecevable parce que contraire à l'autorité de la chose jugée qui s'attache à un jugement rendu le 17 octobre 2003 par le Tribunal de commerce de Liège.

1.1.2. - Sur l'autorité de la chose jugée

Selon l'article 25 du Code judiciaire, "*L'autorité de la chose jugée fait obstacle à la réitération de la demande*". Elle constitue donc "*une fin de non-recevoir qui permet de faire déclarer irrecevable toute action qui aurait pour objet de revenir sur ce qui a été antérieurement jugé*" (A. Fettweis, *Manuel de procédure civile*, Fac. dr. Lge, 1985, pp. 37 et 45).

Il ressort de l'article 23 du même code que l'autorité de la chose jugée exige la réunion de trois conditions : 1) il faut une *même demande*; l'identité d'objets est requise; 2) la demande doit être fondée sur la *même cause*, c'est-à-dire "*les mêmes faits appréciés en fonction de la norme juridique mise en œuvre par le jugement précédent*"; 3) la demande doit intervenir entre les *mêmes parties* et elle doit être formée par elles et contre elles en la *même qualité* (*ibid.*, p. 269).

Il découle aussi de cet article qu'il y a lieu de "*comparer l'étendue du jugement précédent et les éléments constitutifs de la nouvelle demande. La comparaison ne doit pas se faire entre la demande précédente et celle qui serait introduite après le jugement de la première. C'est pour ce motif, on le répète, qu'il faut non seulement l'identité des faits invoqués, mais aussi l'identité des normes juridiques appliquées*" (*ibid.*, pp. 269 et 270).

Par ailleurs, l'autorité de la chose jugée "*s'attache, non seulement à ce qu'un jugement décide expressément sur un point litigieux, mais aussi à tout ce qui, en raison de la contestation portée devant le juge et soumise à la contradiction des parties, constitue, fût-ce implicitement, le fondement nécessaire de la décision*" (Cass., 24 déc. 1981, *Pas.*, I, 1982, 557).

De même, l'autorité de la chose jugée "*s'étend, non seulement au dispositif du jugement, mais aussi aux motifs inséparables du dispositif, à ceux qui en constituent le soutien nécessaire ou lui sont indissociablement liés*" (J. Van Compernelle, "Considérations sur la nature et l'autorité de la chose jugée en matière civile", *R.C.J.B.*, 1984, p. 261 et réf.).

Néanmoins, il convient d' "*adopter une attitude prudente lorsqu'il s'agit d'admettre sur certains points l'autorité implicite de la chose jugée (...); on refuse cette autorité aux présupposés logiques de la décision qui n'ont pas fait l'objet d'un débat, la question n'ayant pas été abordée dans les*

conclusions des parties. Seule la chose contestée devient la chose jugée " (A. Fettweis, *op.cit.*, p. 270).

1.1.3. - Le jugement du Tribunal de commerce

1.1.3.1.- Le dispositif du jugement

Par citations des 27, 28 et 31 décembre 2001, les travailleurs ont assigné la S.A. Continental Benelux, ainsi que les quatre membres de son conseil d'administration, à comparaître devant le Tribunal de commerce de Liège.

En son dispositif, le jugement rendu par cette juridiction le 17 octobre 2003, statuant sur la base du droit des sociétés commerciales, déclare irrecevable, en l'absence d'intérêt, la demande des travailleurs en annulation de la décision du conseil d'administration du 31 mai 2001 *"pour violation des règles de fonctionnement, violation de la répartition légale des pouvoirs et violation de l'intérêt social "*.

Il déclare ensuite recevable mais non fondée la demande des travailleurs tendant, en application de l'article 1382 du Code civil, à la condamnation, solidaire ou *in solidum*, de chacun des administrateurs et de la société elle-même à payer à chaque demandeur la somme de 24.789, 35 € à titre de dommages et intérêts.

1.1.3.2.- Les motifs décisifs

A. - Sur la demande en annulation

Relativement à cette demande, le Tribunal décide que :

1°) les travailleurs sont en droit, en vertu de l'article 178 du Code des sociétés, d'attaquer en nullité la décision du conseil d'administration, mais pour autant qu'ils établissent avoir un intérêt à le faire (condition de recevabilité de leur action), c'est-à-dire qu'ils démontrent que la règle dont ils invoquent la violation vise à protéger leur intérêt;

2°) en l'espèce, ils ne disposent pas de l'intérêt requis pour solliciter l'annulation de la susdite décision :

- ni pour violation des règles de fonctionnement du conseil d'administration : certes, plusieurs administrateurs se sont fait représenter à la réunion du 31 mai 2001 en méconnaissance des statuts de la société, mais ils ont ensuite tous confirmé la décision litigieuse et il n'y a eu aucune intention frauduleuse de leur part;

- ni pour la violation de la répartition légale des pouvoirs entre l'assemblée générale des actionnaires et le conseil d'administration : celui-

ci, en effet, était compétent pour décider seul, le 31 mai 2001, la fermeture de la division pneus pour poids lourds;

- ni pour violation de l' "*intérêt social* " de la S.A. Continental Benelux : certes, l'intérêt social comprend l'intérêt de tiers en ce qu'ils participent à la continuité de la société et il est vrai qu'une décision commandée par les intérêts d'un groupe auquel appartient la société peut être contraire à l'intérêt social de celle-ci; néanmoins, cette prise en compte de l'intérêt de tiers ne confère pas comme telle à ces derniers un intérêt juridiquement protégé dont ils seraient admis à solliciter le respect par l'annulation de la décision violant l'intérêt social; il y a lieu, par conséquent, de constater l'irrecevabilité de la demande des travailleurs, sans examiner, à ce stade, la conformité de la décision du 31 mai 2001 à l'intérêt social de la S.A. Continental Benelux.

B. - Sur la demande de dommages et intérêts

A cet égard, le Tribunal de commerce :

1°) constate que les travailleurs réclament, sur la base de l'article 1382 du Code civil, l'indemnisation, non pas de la perte de leur emploi, mais du dommage moral résultant de la décision de fermeture prise le 31 mai 2001;

2°) décide que les travailleurs sont admis à prouver l'existence d'une faute aquilienne dans le chef tant des administrateurs personnellement que de la société elle-même, puis un dommage distinct de l'exécution de leur contrat de travail avec la société et, enfin, la relation causale entre la faute et le dommage.

a) Sur la demande à charge des administrateurs

Dans le cadre de cette demande, la juridiction consulaire commence par rappeler que la faute aquilienne d'un administrateur consiste, dans son principe, à manquer au comportement d'un chef d'entreprise normalement prudent et diligent, ou encore à la loyauté et à la bonne foi que ce dernier doit aux tiers. Elle décide ensuite qu'en l'espèce :

1°) l'administrateur-délégué, M. Jean-Marie P., a commis une faute en négligeant, lorsqu'il a été informé le 9 février 2001 de l'intention de fermeture exprimée par l'actionnaire majoritaire, de convoquer d'urgence le conseil d'administration afin que celui-ci puisse débattre de la question avant de prendre sa propre décision; toutefois, étant donné que les administrateurs ont ratifié l'intention et la décision de fermeture, implicitement lors de leur réunion du 26 avril 2001 et explicitement lors de celle du 31 mai, les travailleurs restent en défaut d'établir le lien de cause à effet entre cette faute et le dommage qu'ils allèguent;

2°) certains administrateurs ont commis une faute en se faisant représenter au conseil en violation des statuts de la société, mais les

travailleurs ne rapportent pas la preuve d'un préjudice en relation causale avec ce manquement;

3°) pour le surplus, les travailleurs invoquent à tort diverses autres fautes à charge des administrateurs, à savoir :

- que ceux-ci ont outrepassé leurs pouvoirs en prenant la décision de fermeture, alors que le conseil d'administration était compétent pour arrêter une telle décision;

- qu'ils ont pris celle-ci à l'encontre de l'intérêt social, alors qu' *"à supposer que ce grief soit fondé, (il s'est agi), en dehors de toute appréciation morale, d'un choix économique qui, en tant que tel, n'est pas de nature à entraîner la responsabilité aquilienne des administrateurs"*;

- qu'ils ne se sont pas opposés à la pratique, désavantageuse pour la société, des *"frais de siège"*, alors qu'il n'est pas avéré, ni en droit ni en fait, *"que le paiement de tels frais constituait un détournement d'actif"*;

- qu'ils ont refusé les aides de la Région wallonne, alors que cette allégation n'est pas démontrée,

- que M. Jean-Marie P., en particulier, a trompé les travailleurs en n'ayant eu de cesse de leur déclarer que l'avenir de l'usine était garanti, alors qu'indépendamment de ses discours destinés à motiver les travailleurs, il a plusieurs fois fait part au conseil d'entreprise de ses doutes sur la pérennité du site.

b) Sur la demande à charge de la société

Le Tribunal de commerce décide que, *"Puisque la responsabilité des administrateurs sur base de l'article 1382 du Code civil ne peut être retenue, les travailleurs (...) n'établissent pas davantage la responsabilité aquilienne de (la société) à leur égard"*.

Il s'en déduit que ce qui est décidé en application de l'article 1382 du Code civil entre les travailleurs et les administrateurs, l'est pareillement entre les travailleurs et la S.A. Continental Benelux.

1.1.4.- Appréciation

La juridiction consulaire a donc statué sur la validité de la décision de fermeture du 31 mai 2001, à la lumière du droit des sociétés. Elle a également statué sur la responsabilité aquilienne de la S.A. Continental Benelux et de ses administrateurs, dans les limites des fautes précises et du dommage spécifique invoqués contre eux, sur pied de l'article 1382 du Code civil et plus particulièrement à l'aune du comportement d'un chef d'entreprise normalement prudent et diligent, loyal et de bonne foi envers les tiers.

En revanche, dans la présente cause, les travailleurs réclament à la S.A. Continental Benelux des dommages et intérêts principalement pour violation de la procédure d'information et de consultation du personnel, telle qu'organisée par les C.C.T. n° 9 et n° 24 et par la loi du 13 février 1998.

Ainsi, les parties aux deux actions judiciaires sont les mêmes (pour ce qui est, du moins, des travailleurs et de la société). Mais les demandes des travailleurs intimés n'ont pas le même objet que celles tranchées par le Tribunal de commerce, tandis que le contexte factuel, s'il est identique, est apprécié en fonction de normes juridiques différentes.

Du reste, déterminant l'étendue de sa saisine, le Tribunal de commerce indique en son jugement qu'il ne lui est pas demandé *"de porter une appréciation quant à la légalité de la procédure de licenciement abusif poursuivie par (la société) à partir de février 2001, mais d'examiner la validité d'une décision prise par le conseil d'administration, et ce au regard des règles propres au droit des sociétés, ainsi que la responsabilité des administrateurs"* (p. 17).

De même, après avoir considéré que le conseil d'administration, ayant entériné les 26 avril et 31 mai 2001 *"ce qui avait été décidé et d'ores et déjà accompli"*, a régularisé la situation *"sur le plan du processus décisionnel en droit des sociétés"*, le Tribunal de commerce prend soin de fixer la portée de son jugement en ajoutant : *"... et ceci indépendamment de toute appréciation qui pourrait être portée quant audit comportement au regard du processus d'information et de consultation en droit social"* (p. 28).

Il suit que la fin de non-recevoir actuellement invoquée par la S.A. Continental Benelux doit être écartée. A cet égard, son appel principal est non fondé.

1.2.- La fin de non-recevoir tirée des règles de l'appel

Apparemment en liaison avec la fin de non-recevoir précédente, la S.A. Continental Benelux *"conclut également à l'irrecevabilité de la demande dans la mesure où elle viole les règles en matière d'organisation de la procédure d'appel (articles 1050 et suivants du Code judiciaire) puisqu'aux termes de leurs conclusions, les intimés tentent d'obtenir une décision sur le même objet d'une autre instance"* (concl. synth., p. 55).

Le moyen n'est pas clair. Bien sûr, l'autorité de la chose jugée s'impose en degré d'appel, auquel elle peut d'ailleurs être invoquée pour la première fois, comme en première instance. Il est tout aussi évident que la cour du travail, compte tenu de l'article 607 du Code judiciaire, ne peut connaître de l'appel d'un jugement rendu par le tribunal de commerce.

Il va de soi que la Cour de céans est tenue de respecter l'autorité de la chose jugée qui s'attache au jugement prononcé le 17 octobre 2003 par le Tribunal de commerce de Liège et qu'elle ne peut réformer ce jugement. Mais il découle de la motivation développée plus haut que la demande examinée des travailleurs ne conduit à enfreindre aucune de ces deux exigences manifestes.

La fin de non-recevoir invoquée en ces termes par la S.A. Continental Benelux est donc sans pertinence. Son appel principal, sur ce point, est non fondé.

1.3. - La fin de non-recevoir tirée de l'article 67, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998

1.3.1. - Enoncé de la fin de non-recevoir

La S.A. Continental Benelux soulève aussi la fin de non-recevoir tirée de l'article 67, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998. Aux termes de cette disposition, *"Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation si les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs qui devaient être informés ou consultés, n'ont pas notifié d'objections à l'employeur à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, dans un délai de 30 jours à compter de la date de l'affichage visé à l'article 66, § 2, alinéa 2"*.

L'appelante au principal soutient dès lors ce qui suit : *"En l'absence de contestation collective dans le délai imparti, les travailleurs individuels n'ont plus la possibilité d'agir pour contester la validité de la procédure d'information et de consultation. La contestation formulée à titre individuel par les intimés n'est légalement pas admissible"* (concl. synth., p. 62).

Elle invoque encore une autre fin de non-recevoir, mais mise en étroite corrélation avec la précédente, tirée du *défaut d'intérêt* à agir, au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire. Elle argumente à ce sujet que *"Les intimés n'ont pas d'intérêt propre à formuler leur demande car, contrairement à ce qu'ils allèguent, ils ne peuvent plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation"* (ibid., p. 67).

1.3.2. - Observations préalables

Il est avéré en l'espèce qu'il n'y a pas eu de contestation collective telle que prévue par l'article 67, alinéa 2. En effet, les représentants du personnel au conseil d'entreprise n'ont pas notifié d'objections à la S.A. Continental Benelux au cours du délai imparti de trente jours, qui avait débuté le 28 février 2001. Au contraire, ils avaient déjà, lors de la séance du 21 février précédent, attesté du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif.

De plus, les 190 travailleurs intimés au principal ne prétendent pas que cette contestation collective aurait été valablement introduite par la lettre que l'avocat de 162 d'entre eux a expédiée le 16 mars 2001 à leur employeur (concl. synth., p. 99). A cet égard, il est indifférent de constater que l'un de ces travailleurs, M. Gaetano G., siégeait au conseil d'entreprise. En effet, la contestation collective exigée suppose une contestation formée par *l'ensemble* des représentants des travailleurs de l'entreprise ou, à défaut d'organe de

représentation, par l'*ensemble* des travailleurs eux-mêmes (cf. O. Wéry, *op. cit.*, p. 69; cf. avis n° 1301 du Conseil national du travail du 2 février 2000).

En revanche, les intimés au principal considèrent que, par la lettre de leur conseil du 29 juin 2001, adressée à la S.A. Continental Benelux par la voie postale recommandée, ils ont régulièrement diligenté, dans le délai de trente jours à compter de la date de leur licenciement intervenu le 31 mai, la contestation individuelle visée par l'article 67, alinéa 3 (concl. synth., p. 99). Il est toutefois loisible d'observer que cette lettre a été envoyée au nom et pour le compte, non pas des 190 travailleurs maintenant concernés, mais de 182 d'entre eux.

Cela étant, les 190 travailleurs confirment que, dans l'actuelle procédure judiciaire, ils ne sollicitent pas la réparation financière que l'article 69, § 3, met à charge de l'employeur qui ne procède pas à la réintégration demandée (concl. synth., p. 138). Il est vrai que les circonstances de la cause sont telles que, comme indiqué plus haut, l'application de cette sanction se révélerait impraticable.

En réalité, les travailleurs postulent, outre l'indemnité pour licenciement abusif sur pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, des dommages et intérêts découlant de la responsabilité contractuelle de la S.A. Continental Benelux pour violation des C.C.T. n° 9 et n° 24. Ces conventions collectives constituent donc, *via* l'article 1147 du Code civil, le fondement juridique de leur réclamation. Certes, il leur arrive aussi, au fil de leurs conclusions, de mentionner la loi du 13 février 1998 comme base de leurs prétentions. Il ne s'agit cependant pas des articles 68 et 69 de cette loi, mais de son article 66, § 1^{er}, en ce qu'il confirme l'application de la C.C.T. n° 24 et en ce qu'il précise les dispositions de celle-ci concernant le déroulement de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

1.3.3. - L'interprétation de l'appelante au principal

Les articles 67 et suivants de la loi du 13 février 1998 sont elliptiques et, de ce fait, assez obscurs. Il n'est dès lors pas étonnant qu'ils puissent prêter à interprétations contraires.

Pour ce qui est de l'article 67, alinéa 2, l'appelante au principal le comprend en ce sens que, s'il n'y a pas d'objections collectivement notifiées à l'employeur dans le délai fixé de trente jours, aucune contestation individuelle de la procédure d'information et de consultation ne peut plus être admise, que ce soit une contestation auprès de l'employeur ou une contestation devant le tribunal et qu'il s'agisse pour le travailleur de réclamer, en suite de cette contestation, l'application des articles 68 ou 69 de la loi et/ou des réparations de droit commun dues au regard de la C.C.T. n° 24 (et de la C.C.T. n° 9).

Cette interprétation du texte légal, spécialement en ce qu'elle aboutit à exclure, en l'absence de contestation collective, toute action personnelle de droit commun basée sur ces conventions, procède d'une analyse principalement *littérale* : elle pourrait en effet se justifier en raison de l'emploi des mêmes termes "*procédure d'information et de consultation* " dans l'article 67,

puis dans les articles 68 et 69, mais aussi dans l'article 66 où ils désignent la procédure d'information et de consultation organisée par la C.C.T. n° 24.

L'appelante au principal justifie également l'interprétation qu'elle préconise par un extrait des travaux parlementaires préparatoires de la loi, à savoir un bref passage de l'exposé des motifs qui énonce ce qui suit : *"Pour protéger les employeurs qui, de bonne foi, ont respecté l'ensemble de la procédure, il est prévu que le respect est établi lorsqu'aucune réclamation n'a été introduite dans les trente jours qui suivent l'affichage. A ce moment, l'employeur n'a encore pu procéder à aucun licenciement et ne peut donc avoir subi aucun dommage"* (Doc. parl., Ch., sess. 1997-1998, n° 1269/1, p. 22).

Ainsi, la disposition légale comprise de la sorte aurait pour but de protéger l'employeur, *"paradoxalement"* comme l'ont écrit des commentateurs (Th. Claeys et H.-F. Lenaerts, "Les nouvelles dispositions en matière de licenciement collectif", *Orient.*, 1998, p. 153, spéc. p. 158). Mais il est aussi permis de penser qu'elle pourrait être pareillement appréciée par les représentants des travailleurs et leurs organisations syndicales : en effet, ces dernières pourraient craindre de ne pouvoir obtenir, dans une négociation ultérieure du plan social, les meilleurs avantages possibles de la part de l'employeur si celui-ci, malgré l'absence de contestation collective dans le temps prescrit, ne se trouve pas ensuite à l'abri de recours individuels de seconde ligne.

Il n'empêche que l'article 67, alinéa 2, tel qu'interprété par l'appelante au principal, constituerait, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 février 1998, un vertigineux recul des droits et actions que les travailleurs puissent dans la C.C.T. n° 24 et qui s'éteindraient donc, dès l'expiration du délai de trente jours, à défaut d'objections collectives dans ce délai. Il est permis de se demander si le législateur a voulu pareil résultat alors que, simultanément, il proclamait l'application de cette convention collective et renforçait son effectivité.

De plus, dans cette interprétation, la même disposition légale soulèverait des problèmes de conformité à des normes supérieures, comme les articles 10 et 11 de la Constitution (D. Claes et S. Van Wassenhove, "Les licenciements collectifs. La problématique de leur mise en œuvre au regard de l'ancienne et de la nouvelle réglementation", *J.T.T.*, 1998, p. 303) ou l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Th. Claeys et H.-F. Lenaerts, *art. cit.*, p. 159).

Elle poserait aussi, et surtout, la question de sa compatibilité avec l'article 6 de la directive 98/59/CE (H. Deckers, "La réglementation belge en matière de licenciements collectifs est-elle conforme à la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 ?", *J.T.T.*, 2002, pp. 225 *sqq.*). En effet, dans l'interprétation soutenue par l'appelante au principal, elle réduirait considérablement le champ des procédures juridictionnelles dont les travailleurs disposent personnellement contre les employeurs manquant à leurs obligations. Elle limiterait aussi les procédures en justice que les organisations représentatives de travailleurs peuvent elles-mêmes mener en exécution de l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 dès lors que les droits que leurs membres puissent dans la C.C.T. n° 24 (et la C.C.T. n° 9) s'éteindraient à l'échéance du délai de trente jours.

1.3.4. - L'interprétation du premier juge

L'Etat belge a défendu en première instance, et défend en degré d'appel, une autre interprétation de "sa" loi du 13 février 1998. Le premier juge a adopté cette interprétation.

D'après celle-ci, la condition restrictive énoncée par l'article 67, alinéa 2, ne s'applique qu'à l'égard de la contestation individuelle à la faveur de laquelle le travailleur sollicite le bénéfice du régime particulier instauré par l'article 68 ou l'article 69. Inversement, cette condition ne concerne pas la contestation individuelle par laquelle le travailleur réclame réparation dans le cadre de la C.C.T. n° 24 (ou de la C.C.T. n° 9).

A ce sujet, le Tribunal précise : *"Il est donc certain qu'en l'absence de contestation valable dans le délai requis par l'article 67, alinéa 2, les demandeurs agissant individuellement ne peuvent plus invoquer l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation pour obtenir une suspension du délai de préavis ni la réintégration dans leur emploi. Mais en aucun cas, la condition restrictive de droit de l'article 67 ne peut recevoir une application extensive et conditionner les autres recours de droit commun préexistants dont dispose le travailleur à titre individuel, y compris ceux qui se fonderaient sur la violation des C.C.T. n° 9 et n° 24".*

Cette interprétation repose largement sur la *ratio legis*. Celle-ci apparaît clairement à la lecture des travaux parlementaires préparatoires de la loi du 13 février 1998. Ils précisent en effet que l'objet du chapitre VII de cette loi consiste à donner entière exécution à l'avis n° 1183 du 30 mai 1997 rendu à l'unanimité par le Conseil national du travail (*Doc. parl.*, Ch., sess. 1997-1998, n°1269/1 et 1270/1, pp. 18 et 19). Or cet avis était articulé sur les deux points ci-dessous :

1) *"(...) les procédures d'information et de consultation prévues par les conventions collectives de travail n° 9 et n° 24 précitées offrent suffisamment de garanties et ne doivent par conséquent pas être modifiées; elles doivent toutefois être correctement suivies (...)"*;

2) *"Le Conseil souligne aussi qu'un problème de correspondance avec le droit de licenciement individuel se pose ici et il propose, pour y remédier, de mettre sur pied un régime légal particulier, en vertu duquel le contrat de travail continue de courir et la rémunération reste due tant que les procédures n'ont pas été respectées".*

Il suit que la loi du 13 février 1998, en son chapitre VII, a un double objet. En premier lieu, elle confirme la pleine effectivité de la C.C.T. n° 24 et, pour que les prescriptions de celle-ci soient correctement suivies, elle en renforce le formalisme; c'est le contenu de l'article 66, § 1^{er} (le § 2 confirmant l'application de l'arrêté royal du 24 mai 1976). En second lieu, la loi organise un système particulier de maintien du contrat de travail pendant la régularisation de la procédure et elle l'assortit de "sanctions spécifiques"; telles sont les dispositions des articles 68 et 69. A l'inverse, la loi n'empiète pas sur le régime découlant de la C.C.T. n° 24, mais le conforte; et les sanctions qu'elle édicte ne remplacent pas les sanctions préexistantes, mais les complètent.

Il reste à définir, dans ce contexte, la portée de l'article 67 en ses trois alinéas, notamment l'alinéa 2. Cet article esquisse rapidement les contours d'une contestation collective de la procédure d'information et de consultation. Mais, pour l'essentiel, il impose trois limitations importantes à la contestation individuelle de cette procédure.

Si l'article 67 était soumis à l'interprétation préconisée par l'appelante au principal, il apporterait alors des restrictions – dont l'ampleur est évidente – au régime issu de la C.C.T. n° 24. Par la même occasion, il empiéterait sur l'instrument juridique qui, avec les principes et les sanctions de droit commun qui y sont attachés (et avec l'arrêté royal du 24 mai 1976), a toujours été considéré comme assurant, de manière suffisante mais nécessaire, la transposition de la directive 98/59/CE dans l'ordre juridique national. En outre, l'article 67 ainsi compris entrerait en contradiction avec l'article 66 de la loi, de même qu'avec l'avis originaire du Conseil national du travail et avec les intentions exprimées par le législateur au cours des travaux parlementaires.

C'est dès lors pertinemment que le Tribunal et l'Etat belge (et actuellement les travailleurs) estiment que l'article 67 doit être lu en corrélation avec les articles 68 et 69 : les restrictions spéciales prévues par l'article 67 n'affectent que la contestation individuelle conduisant à l'application des règles pareillement spéciales des articles 68 et 69; l'ensemble forme le régime particulier ajouté à la C.C.T. n° 24 par la loi du 13 février 1998.

La Cour, comme le Ministère public, marque sa préférence pour cette interprétation. Celle-ci évite les écueils auxquels se heurte l'interprétation défendue par la S.A. Continental Benelux. Elle apparaît comme la plus conforme aux exigences de la transposition de la directive 98/59/CE dans l'ordre juridique interne et à l'agencement des normes nationales réalisant cette transposition. Elle se révèle aussi respectueuse de la volonté du législateur, lequel n'a jamais exprimé, lors de la préparation de la loi du 13 février 1998, l'intention d'évincer le travailleur de toute action individuelle si les conditions de l'article 67 ne sont pas remplies. Quant à l'extrait des documents parlementaires cité par l'appelante au principal, il traduit seulement le souci de garantir à l'employeur, en l'absence de contestation collective dans le délai prescrit, le droit de procéder au licenciement collectif sans être ensuite exposé à la suspension des préavis de congé qu'il a notifiés ou à une demande de réintégration des travailleurs qu'il a licenciés.

Il est loisible d'ajouter que l'interprétation retenue a été suivie par un jugement du Tribunal du travail d'Anvers (10 nov. 2005, *C.D.S.*, 2006, p. 418) et un jugement du Tribunal du travail de Liège (3 févr. 2006, R.G. : 344.856, inéd.). L'Etat belge expose également en ses conclusions qu' "*A bien la lire, la doctrine invalide la thèse de la S.A. Continental Benelux dans la mesure où elle rappelle que la loi de 1998 ne se substitue pas aux différents dispositifs en vigueur, mais les complète par les dispositions spécifiques complémentaires permettant, sous réserve du respect de l'article 67, le cas échéant, la réintégration du travailleur dans son emploi ou la suspension du délai de préavis*" (concl. synth., p. 32, qui se réfèrent à Th. Claeys et H.-F. Lenaerts, cités plus haut, et à O. Wéry, "L'information des travailleurs en cas de restructuration d'entreprises, mais à quel moment ? ", *J.T.T.*, 2000, p. 150).

1.3.5. - Conclusion

L'absence de contestation collective au sens de l'article 67, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998 ne fait pas obstacle aux demandes de dommages et intérêts formées par les travailleurs sur base de l'article 1147 du Code civil pour violation des C.C.T. n° 9 et n° 24 (et de l'arrêté royal du 24 mai 1976). Les travailleurs conservent à cet égard le droit d'agir et leur intérêt à exercer leur action.

C'est donc avec raison que le Tribunal a reçu ces demandes. A ce sujet, l'appel principal de la S.A. Continental Benelux est non fondé.

2. - Sur le fondement de la demande d'indemnité pour licenciement abusif

2.1. - Le moyen d'appel

La S.A. Continental Benelux conteste aussi le jugement déferé en ce qu'il tient pour fondée la demande originale de chacun des travailleurs en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, équivalente au salaire de six mois.

Elle fait grief au Tribunal d'avoir incorrectement apprécié, en fait et en droit, les "*nécessités du fonctionnement de l'entreprise*", telles que prévues par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.2. - Le texte légal

D'après l'article 63, alinéa 1^{er}, "Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service".

Selon l'article 63, alinéa 2, "*En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur*". Les alinéas 3 et 4 du même article sont consacrés au montant de l'indemnité due si le licenciement est abusif, ainsi qu'à la question de son cumul éventuel avec d'autres indemnités.

2.3. - Observations et commentaires

Comme déjà signalé, les 190 travailleurs actuellement concernés étaient liés chacun à la société appelante au principal par un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

Il faut préciser d'emblée que la question de savoir si leur licenciement du 31 mai 2001 fut ou non abusif est étrangère à celle de savoir si la procédure d'information et de consultation préalables des représentants des travailleurs avait ou non été respectée (cf. Cass., 4 févr. 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 473). Au demeurant, les demandeurs originaires ont sollicité le bénéfice de l'indemnité visée par l'article 63 précité, non parce que cette procédure aurait été irrégulière, mais parce que leur congédiement n'était pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La notion d'entreprise, dans cette disposition légale, correspond à celle d'unité technique d'exploitation qui figure à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. En l'espèce, les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être appréciées au sein de l'unité technique d'exploitation de Herstal qui, d'une part, était distincte de celles de Malines et Zaventem et qui, d'autre part, comprenait en son sein trois secteurs de production (la division des pneumatiques pour poids lourds, de loin la plus importante, et les divisions *Millroom* et *M.M.P.*).

Comme l'indique pertinemment le premier juge, *"une application fidèle du texte de l'article 63 de la loi de 1978 commande que soient vérifiées les nécessités, non pas de l'entreprise, mais plus spécialement du fonctionnement de celle-ci"* (jug., p. 54). En d'autres termes, les nécessités du fonctionnement de l'entreprise désignent d'abord les nécessités qui découlent de la manière dont l'entreprise remplit sa fonction, c'est-à-dire accomplit la tâche et réalise les objectifs (de production ou de service) qui lui sont assignés.

Lorsque l'employeur soutient que le congé qu'il a donné était fondé sur les nécessités du fonctionnement de son entreprise, il lui appartient de prouver : 1) la réalité des faits impliquant ce fonctionnement, 2) le lien de nécessité, et non pas seulement le lien causal, entre ce fonctionnement et le licenciement. De la sorte, *"Le terme nécessité laisse au juge un pouvoir d'appréciation comparable à celui dont ses collègues disposent lorsqu'ils doivent statuer sur le caractère normal, raisonnable et/ou proportionné de l'exercice d'un droit : il peut, sans violer l'article 63 (...), constater que l'employeur prouve que le licenciement était lié au fonctionnement de l'entreprise, mais néanmoins que ce fonctionnement ne rendait pas la mesure «nécessaire»"* (C. Wantiez, *Observ.* sub. Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, pp. 408 et 409).

Cela étant, ce contrôle judiciaire du lien de nécessité reste un contrôle marginal : la jurisprudence décide que, dans le cadre de l'article 63, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise ni de discuter l'opportunité de la stratégie économique développée par l'employeur (cf. P. Blondiau et cts, *La rupture du contrat de travail : chronique de jurisprudence 1996-2001*, Brux., Larcier, 2003, p. 53). Du reste, les travailleurs intimés renseignent eux-mêmes plusieurs références en ce sens (concl. synth., pp. 90 et 91).

2.4. - Appréciation en l'espèce

Pour vérifier les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, il faut se placer au moment où le congé est donné (C.T. Brux., 21

mars 1994, *C.D.S.*, 1996, p. 18). En l'espèce, il échet de se situer au 31 mai 2001.

A cette date, le conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux a décidé (ou plutôt a ratifié la décision) de mettre un terme immédiat, sur le site de Herstal, à la production de pneumatiques pour poids lourds. Par son jugement du 17 octobre 2003, le Tribunal de commerce de Liège a statué sur la validité de cette décision au regard du droit des sociétés : il a déclaré irrecevable l'action des travailleurs tendant à son annulation; il a aussi jugé que ladite décision, relevant d'un choix économique qui échappait à son contrôle, n'avait pas engagé la responsabilité civile de la société ni celle de ses administrateurs. Il s'impose donc de respecter l'autorité de la chose ainsi jugée.

La décision de procéder à un licenciement collectif, que la juridiction consulaire a voulu se garder d'apprécier, est distincte de la décision de fermeture, comprise au sens de la décision d'arrêt d'activité. Elle en est cependant la conséquence; le conseil d'administration a d'ailleurs adopté les deux décisions, séparément mais successivement, le 31 mai 2001. Les constatations ci-avant seraient identiques si l'on admettait qu'en réalité, les décisions de fermeture et de licenciement collectif avaient été antérieurement arrêtées par la société-mère, avant d'être reprises à son compte par le conseil d'administration de la société appelante au principal.

Le licenciement collectif du 31 mai 2001 a donc constitué la suite nécessaire de la cessation d'activité, à la même date, dans un important secteur de l'entreprise. Partant, le licenciement de chacun des travailleurs concernés, qui s'est inscrit dans le licenciement collectif de tous les ouvriers occupés dans ce secteur, était fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, fonctionnement bouleversé par cet arrêt d'activité. Il est en effet malaisé d'apercevoir comment l'entreprise eût pu fonctionner avec le maintien en service des travailleurs affectés à une activité définitivement supprimée.

Ainsi la société appelante au principal ne peut-elle aujourd'hui s'entendre reprocher d'être en défaut de démontrer tant la réalité du motif des licenciements, comme l'exige l'alinéa 2 de l'article 63, que l'existence des faits impliquant le fonctionnement de l'entreprise et le lien de nécessité entre celui-ci et les congédiements litigieux.

Pour ces raisons, il a même été jugé que la législation sur le licenciement abusif des ouvriers ne trouve pas, en soi, à s'appliquer à l'égard du travailleur licencié en suite de la fermeture de l'entreprise (*C.T. Anvers*, 15 oct. 1980, *R.W.*, 1980-81, 2 551).

2.5. - Le jugement entrepris

Le premier juge reconnaît le caractère abusif des licenciements du 31 mai 2001 au motif que ceux-ci furent commandés par l'intérêt, non pas de l'entreprise de la société appelante au principal, mais du groupe dont relève cette dernière.

A ce propos, il constate que la décision de fermer l'usine de production des pneumatiques pour poids lourds a été prise par la société-mère,

que l'administrateur-délégué de la filiale a été l'exécutant fidèle de cette décision et qu'il ne lui a fallu que deux jours pour répondre aux questions et rejeter les contre-propositions des représentants des travailleurs. Puis le Tribunal considère, à l'analyse des comptes annuels de l'appelante au principal, que ces derniers traduisaient une situation économique ou financière qui ne nécessitait pas le licenciement collectif. Il retient enfin, à la lecture du rapport demandé par les travailleurs à un comptable, M. Michel B., que *"l'arrêt de la production de pneus pour camions à Herstal est le corollaire obligé de décisions stratégiques prises (par le groupe) plusieurs années auparavant"* (jug. , p. 57).

La société appelante au principal conteste l'interprétation des comptes annuels faite par le Tribunal, auquel elle reproche notamment de confondre les comptes de l'entité juridique tout entière avec ceux de l'unité technique d'exploitation de Herstal. Elle querelle également le contenu du rapport de M. Michel B., dont elle dénonce le caractère lacunaire et auquel elle oppose, en degré d'appel, deux rapports établis respectivement par ses propres réviseurs d'entreprises, MM. Philippe H. et Denys L..

Cela étant, il n'y a pas lieu d'entrer dans ces controverses qui sortent du cadre de l'article 63 et qui se situent en dehors des limites du contrôle marginal autorisé par ce dernier. La démarche du premier juge est en effet critiquable en ce qu'elle l'a conduit à apprécier les choix économiques, financiers, commerciaux et structurels de la S.A. Continental Benelux, quand bien même ces choix lui auraient été imposés par le groupe dont elle fait partie.

Ainsi que l'appelante au principal le soutient à bon droit, l'article 63 permet seulement, en l'espèce, de constater la réalité d'une restructuration de l'entreprise de Herstal, qui a nécessité les licenciements litigieux.

En conséquence, il s'impose de réformer à ce sujet le jugement entrepris et de libérer l'appelante au principal de la condamnation prononcée à sa charge. Dans cette mesure, son appel est fondé.

V. - FONDEMENT DE L'APPEL INCIDENT

1. - Sur le fondement des demandes de dommages et intérêts

Les 190 travailleurs interjettent appel incident du jugement du 27 mai 2004 en ce que celui-ci déclare non fondées leurs demandes de dommages et intérêts.

Ils allèguent cinq fautes distinctes à charge de la S.A. Continental Benelux, puis ils réclament la réparation des dommages matériel et moral qu'ils rattachent à ces fautes, considérées globalement. Toutefois, il est juridiquement plus pertinent d'examiner la réalité de chaque faute, associée séparément au préjudice qu'elle pourrait avoir causé. C'est la démarche suivie ci-dessous.

1.1. - La première faute invoquée

1.1.1. - Enoncé du grief

En premier lieu, les travailleurs font grief à la S.A. Continental Benelux d'avoir organisé un "*simulacre*" de procédure d'information et de consultation, en violation des articles 7 et 11 de la C.C.T. n° 9 et de l'article 6 de la C.C.T. n° 24, ainsi que de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998 (concl. synth., pp. 110 *sqq.*).

Ils entendent par là que cette procédure a été menée, à partir du 12 février 2001, relativement à une décision de licenciement collectif déjà ferme et définitive, antérieurement prise par les responsables du groupe Continental A.G. et simplement entérinée, le 31 mai 2001, par le conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux, composé d'exécutants fidèles sans pouvoir réel.

Ils empruntent le mot "*simulacre*" à un arrêt rendu le 22 mai 2001 par la Cour d'appel de Liège siégeant en appel de référé. Au cours de sa motivation, ledit arrêt applique ce vocable à la procédure d'information et de consultation qui était alors en voie d'achèvement; dans son dispositif, il autorise les travailleurs à se faire délivrer, suivant les modalités qu'il détermine, les procès-verbaux des réunions, tenues depuis 1996, du conseil d'entreprise et du conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux.

1.1.2. - Réplique de l'intimée sur incident

La S.A. Continental Benelux, quant à elle, réplique d'abord à la thèse des travailleurs qu'ils ne sont "*plus fondés à contester*" le déroulement correct de la procédure d'information et de consultation, étant donné qu'ils en ont reconnu la régularité par l'effet de la clause contenue dans l'article 2.1 d'une convention collective de travail les concernant, conclue le 30 mai 2001 (concl. synth., pp. 96 et 97).

Pour le surplus, elle estime que la procédure litigieuse a effectivement été accomplie de façon régulière : elle soutient avoir informé les représentants des travailleurs, le 12 février 2001, d'une simple intention de recourir à un licenciement collectif; elle souligne avoir successivement rempli les quatre conditions explicitées en l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998, ce dont elle rapporte la preuve en produisant les procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise; elle estime enfin n'avoir réellement pris la décision de licenciement collectif que le 31 mai 2001, après la fin de la procédure (*ibid.*, pp. 82 *sqq.*).

1.1.3. - Sur la convention collective de travail

La susdite convention collective du 30 mai 2001 était celle fixant le plan social et le plan d'accompagnement en faveur du "*personnel*"

ouvrier non prépensionné ", lequel comprenait les 190 travailleurs appelants sur incident, conclue entre, d'une part, la S.A. Continental Benelux et, d'autre part, les organisations syndicales.

Aux termes de son article 1.2, "*Les parties reconnaissent que les mesures d'information, de consultation et de concertation préalable, prévues par l'article 66 de la loi du 13 février 1998 (...) et par la convention collective de travail n° 24 (...), ont été respectées (...)*".

C'est avec raison que les travailleurs argumentent qu'il ressort du libellé de cette clause qu'elle exprime une reconnaissance de la régularité de la procédure faite par et pour les parties signataires elles-mêmes, en manière telle qu'elle n'engage que ces dernières. Elle correspond, dans la terminologie habituelle, à la notion de *disposition obligatoire*. En revanche, elle n'apparaît pas comme une *disposition normative individuelle* qui serait créatrice de droits et d'obligations dans le chef des travailleurs personnellement. C'est à tort que la S.A. Continental Benelux croit pouvoir lire dans cette clause "*une renonciation individuelle à des droits acquis pour ce qui concerne le respect de la procédure d'information et de consultation, et ce moyennant le paiement du plan social (...)*" (concl. synth., p. 96). Une telle renonciation de la part de chaque travailleur, qui ne se présume pas, devrait être certaine, ce qui, en l'occurrence, ne se vérifie nullement.

1.1.4. - Sur l'intention de licencier

1.1.4.1. - Principes

L'article 6 de la C.C.T. n° 24 énonce en son alinéa 1^{er} que "*Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations*". Il ajoute en son alinéa 3 que "*Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement (...)*".

Ainsi, pour ce qui est de l'information des représentants des travailleurs, elle doit toujours être antérieure à la décision de licenciement. En ce qui concerne leur consultation, l'article 6 précité est plus ambigu : elle doit précéder la décision en ce qu'elle tend à éviter le licenciement collectif même, cependant qu'elle peut aussi se situer entre le moment où la décision est prise et le moment où elle sort ses effets dans la mesure où il s'agit d'en atténuer les conséquences; cette dichotomie a du reste été soulignée par les exégètes (cf. O. Wéry, *art.cit.*, p. 148, et *op. cit.*, p. 69).

Le caractère préalable de l'information, voire de la consultation, ressort également des articles 3, 7 et 9 de la C.C.T. n° 9 (cf. C.T.Liège, 23 oct. 2000, *J.L.M.B.*, 2001, pp. 110 et 111). Dans le même sens, l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 13 février 1998 dispose que l'employeur doit présenter un rapport écrit "*dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif*". Le substantif *intention* doit désigner, à ce stade initial, un *projet*, certes aux contours relativement définis, mais encore susceptible

d'être retiré ou modifié. Il est en tout cas certain que les travailleurs et leurs représentants ne peuvent être placés d'emblée, quand la procédure d'information et de consultation débute, devant un fait accompli (*ibid.*).

1.1.4.2. - En l'espèce

Il est vrai que la S.A. Continental Benelux, par le truchement de M. Jean-Marie P., son administrateur-délégué et président du conseil d'entreprise, a respecté, formellement, les conditions fixées par l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998. Il est pareillement exact qu'il ressort des pièces déposées qu'elle a constamment pris soin, à propos du licenciement collectif, d'user du terme "*intention*" tout au long de la procédure jusqu'à la décision de son conseil d'administration du 31 mai 2001. Il convient néanmoins, au-delà des formes et des mots, d'apprécier la réalité des faits.

Le procès-verbal de la séance du conseil d'entreprise du 29 janvier 2001 indique, en son point 2, que "*Tout le monde est inquiet*". Il apparaît cependant que cette inquiétude ne reposait alors que sur deux indices : le niveau anormalement bas de la production de pneus pour poids lourds à Herstal et, à l'inverse, l'augmentation de la production du site de Puchov. La probabilité d'une restructuration était évoquée, de même qu'un changement de stratégie du groupe. Mais la perspective immédiate de la fermeture totale de l'usine de Herstal n'était pas encore présente dans les esprits.

Une pièce importante est bien sûr la télécopie que le vice-président de société-mère Continental A.G. a adressée, le vendredi 9 février 2001 à 20 heures 32, à M. Jean-Marie P. qu'il venait de rencontrer à Hanovre. Certes, il y écrivait que le groupe "*envisage la possible cessation de production de pneus pour camions à Herstal*". Mais il fournissait en même temps des explications desquelles il ressort que le projet était considéré comme une nécessité : il invoquait, d'une part, la stratégie développée par le groupe "*pour devenir un acteur mondial puissant*" et, d'autre part, une analyse des différents sites de production, qui confirmait "*la surcapacité de production en Europe occidentale*" et "*la particulière faiblesse du site de Herstal*". La télécopie signalait aussi que le conseil de direction du groupe serait avisé de cette option dès le 12 février suivant, tandis que M. Jean-Marie P. était invité à se conformer "*immédiatement*" à la législation belge.

Précisément, c'est le lundi 12 février 2001 que, déjà, M. Jean-Marie P., sans avoir préalablement consulté son conseil d'administration, a convoqué un premier conseil d'entreprise extraordinaire. Il l'a informé de ce que "*Continental envisage l'éventuelle cessation de la production de pneus poids lourds à Herstal, en principe au-delà du 31 mai 2001*". Cette annonce prenait appui sur un rapport dactylographié de cinq pages (augmenté d'une annexe de deux pages), qui peut paraître longuement et solidement motivé compte tenu du bref délai dans lequel il est censé avoir été élaboré : après un rappel historique, il explicite tous les facteurs structurels et conjoncturels à l'origine de la restructuration envisagée (globalisation de l'économie, émergence de nouveaux marchés en Europe de l'Est et sur les autres continents, surcapacité de production en Europe occidentale, opportunité économique de produire à proximité des clients), ainsi que les éléments négatifs propres au site de Herstal (investissements lourds nécessités par le matériel de production, charge fiscale

et parafiscale "très importante", éloignement des marchés en expansion de l'Europe de l'Est). Ces considérations constituaient véritablement les motifs mêmes du licenciement collectif, plutôt que les motifs du simple projet de licenciement tels que requis par l'article 6, alinéa 4, de la C.C.T. n° 24.

Après cela, les représentants du personnel n'ont disposé que d'un court laps de temps pour réagir. C'est en effet lors de la réunion du conseil d'entreprise du lundi 19 février 2001 qu'ils ont posé dix-huit questions et formulé des contre-propositions en vue d'éviter la fermeture de l'usine de Herstal ou, du moins, de maintenir en partie son activité. Il est dû à la vérité de dire qu'au cours de la même séance, la direction a énuméré des alternatives qui, sans remettre en question la fermeture du site de production des pneus pour poids lourds, consistaient notamment à offrir à certains des travailleurs licenciés des reclassements dans les divisions Millroom et M.M.P.

Ce qui est plus remarquable encore, c'est qu'il n'a fallu que deux jours à M. Jean-Marie P. pour remettre aux membres du conseil d'entreprise, le mercredi 21 février 2001, un document de cinq pages dactylographiées contenant les réponses aux questions et contre-propositions des représentants des travailleurs. Ainsi que le Ministère public l'écrit pertinemment en son avis, ce document était rédigé *"comme s'il s'agissait de clore au plus vite cette phase, de considérer le licenciement collectif comme un fait inévitable et de passer à la discussion du plan social et/ou de reclassement"*. Le procès-verbal de cette séance du 21 février 2001 indique que *"les réponses de la direction font l'objet d'un échange de vues"*, lequel n'est toutefois pas décrit, puis, aussitôt, que *"les permanents syndicaux attestent que le respect de la loi du 13 février 1998 (...) et des C.C.T. n° 11 (lire : 9) et 24 par la direction a permis de poser des questions et de formuler des contre-propositions"*. Ainsi, la procédure décrite par l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998 s'est entièrement déroulée en dix jours. Certes, cette disposition légale ne fixe pas de calendrier obligatoire; il n'empêche que le rythme suivi en l'espèce fut particulièrement rapide.

Pendant ce temps-là, le conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux n'a joué qu'un rôle des plus effacé. M. Jean-Marie P. a commis la faute, retenue par le Tribunal de commerce, de ne pas le convoquer d'urgence après la réception, le 9 février 2001, de la télécopie du vice-président de la société-mère. Il ne s'est réuni que le 26 avril 2001 et le procès-verbal révèle qu'il n'a pas abordé à ce moment les questions de la fermeture de l'usine et du licenciement collectif (mise à part une vague allusion dans le rapport de gestion qu'il a entériné). Il s'est ensuite à nouveau réuni le 31 mai, trois de ses administrateurs étant alors représentés en violation des statuts de la société, ainsi que la juridiction consulaire l'a également relevé. C'est au cours de cette séance que, sans débats relatés dans le procès-verbal, il a notamment décidé de cesser la production des pneus pour poids lourds le 31 mai 2001 et de licencier à la même date 535 ouvriers et 101 employés ou cadres. La S.A. Continental Benelux écrit en ses conclusions que *"néanmoins, outre les échanges qui ont eu lieu à l'occasion de la réunion du conseil d'administration du 31 mai 2001, des échanges ont eu lieu de manière informelle entre les administrateurs de la concluante tout au long de la procédure de fermeture de la division poids lourds"* (concl. synth., p. 103); il n'y en a cependant nulle trace dans le dossier.

Les pièces et circonstances qui viennent d'être rappelées établissent d'abord que l'initiative de la fermeture et du licenciement collectif a

émané, non pas de la S.A. Continental Benelux, mais du groupe auquel elle appartient.

Elles démontrent ensuite que, lorsque la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs a commencé le 12 février 2001, il ne s'agissait plus d'une simple intention, mais déjà d'une décision irrévocable et intangible. Cette constatation découle de la convergence des éléments suivants : la motivation de la télécopie envoyée le 9 février 2001 à l'administrateur-délégué de la S.A. Continental Benelux, l'empressement de ce dernier à entamer la procédure le 12 février, l'argumentation qui sous-tendait le rapport présenté à cette date, le bref délai accordé aux représentants du personnel pour formuler leurs questions et contre-propositions, l'extrême rapidité des réponses apportées, leur contenu inflexible fermant la porte à toute discussion ou négociation et, enfin, le rôle discret du conseil d'administration de la S.A. Continental Benelux qui, dans des conditions de régularité douteuses, s'est limité à l'entérinement de la décision arrêtée par la société-mère.

A ce dernier propos, il faut rappeler que la directive 98/59/CE, en son article 2, paragraphe 4, énonce que "*Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur (...)*". Cette disposition peut être considérée comme transposée dans l'ordre juridique national par l'effet de l'article 1^{er} de la C.C.T. n° 24 (cf. C.T. Liège, 23 oct. 2000, *J.L.M.B.*, 2001, pp. 112 et 113).

En conclusion, il faut constater que, dans la réalité des faits et malgré les précautions oratoires de son administrateur-délégué, la S.A. Continental Benelux a informé et consulté les travailleurs sur une décision de licenciement collectif déjà prise, qui ne s'est prêtée à aucun débat véritable ni négociation sérieuse.

Elle aurait dû entamer la procédure "*préalablement*", lorsqu'elle-même ou la société-mère "*envisageait*" ce licenciement, c'est-à-dire à un moment surtout connu de celle-ci, par exemple au cours de l'analyse des facteurs structurels et des éléments propres au site de Herstal qui étaient de nature à constituer une menace sur la survie de ce dernier. Au lieu de cela, elle a initié la procédure après que le groupe en était arrivé à des conclusions définitives, plaçant les travailleurs devant un fait accompli. De la sorte, elle a manqué au prescrit des articles 7 et 11 de la C.C.T. n° 9 et de l'article 6 de la C.C.T. n° 24, ainsi que de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998. Sa *faute* est donc établie. Certes, les représentants du personnel n'y ont pas vu matière à objections pour des raisons, peut-être pertinentes, qui leur appartiennent. Mais il n'empêche que les autres travailleurs, dont les appelants sur incident, sont en droit de considérer qu'ils en furent affectés.

Menée sans sincérité, la procédure peut être qualifiée de "*simulacre*". Cette appréciation rejoint celle exprimée en sa motivation par l'arrêt de la Cour d'appel de Liège du 22 mai 2001, sans qu'il lui soit pour autant reconnu une autorité de chose jugée qui, effectivement, ne peut s'attacher à une décision rendue en référé (P. Marchal, *Les référés*, Larcier, 1992, pp. 68 *sqq.*).

1.1.5. - Les dommages

1.1.5.1. - Le dommage matériel

Chaque travailleur réclame, à titre de réparation du dommage matériel causé par la faute reconnue ci-dessus, le paiement d'une indemnité de 25.000 € couvrant le préjudice constitué par "*la perte d'une chance*". Les développements contenus dans les conclusions des appelants sur incident montrent qu'il s'agit, pour chacun d'eux, de la perte d'une chance de conserver l'emploi qui était le sien au service de la S.A. Continental Benelux avec la rémunération qui s'y trouvait attachée.

Il y a lieu d'admettre le principe de la perte d'une telle chance dans le cas où, comme en l'espèce, la procédure d'information et de consultation porte directement sur une décision, ferme et définitive, de licenciement collectif. C'est qu'en pareille hypothèse, les contre-propositions des représentants des travailleurs sont vaines et leurs arguments inefficaces, ainsi que le confirment les faits de la présente cause et leur chronologie. A l'inverse, quand les normes sont respectées dans leur effet utile, notamment lorsque la procédure débute sur une simple intention de licenciement collectif, susceptible d'être abandonnée ou plus probablement modifiée, les délégués du personnel ont encore la possibilité, à l'aide d'une bonne argumentation qui requiert un certain temps pour être mûrement élaborée, de fléchir l'employeur et de le convaincre, soit de renoncer à la fermeture de l'entreprise et au licenciement collectif, soit à tout le moins de maintenir une certaine activité dans l'entreprise et de réduire le nombre des licenciements. Si cette possibilité n'existe pas, parce que la décision de l'employeur est d'emblée irréversible et intangible, chacun des travailleurs licenciés perd une chance de conserver son emploi (cf. C.T. Liège, 23 oct. 2000, *J.L.M.B.*, 2001, p. 120).

Il convient d'ajouter que, si la chance est en soi un élément aléatoire, la perte de cette chance présente un caractère certain, comme le préjudice qu'elle engendre (*ibid.*).

Bien sûr, pour donner lieu à une réparation spécifique, il faut que ce dommage, dont l'objet est bien précis, ne soit pas déjà réparé par une autre indemnité octroyée au travailleur. En l'occurrence, il est vérifié et avéré que cet objet est bien distinct de celui de chacun des avantages, légaux ou extra-légaux, accordés en vertu de la convention collective de travail conclue le 30 mai 2001 pour le personnel ouvrier non prépensionné.

En particulier, le préjudice examiné n'est pas couvert par l'indemnité de congé. Celle-ci répare forfaitairement le dommage résultant de la rupture sans préavis du contrat de travail et donc de la perte immédiate de l'emploi. Or cette perte ne se confond pas avec la perte d'une chance de conserver cet emploi. Il s'agit de deux situations distinctes. En l'espèce, non seulement les travailleurs ont été licenciés sur-le-champ, mais en outre une chance légale de sauver leur emploi a été gaspillée par la faute de l'employeur. Tel est le dommage supplémentaire à indemniser.

La S.A. Continental Benelux soutient que ce dommage n'a en réalité pas existé ou, à tout le moins, que les appelants sur incident ont

renoncé à son offre d'en diminuer l'étendue. Elle invoque à ce propos qu'ils ont préféré le plan d'accompagnement social aux alternatives qu'elle avait proposées à certains d'entre eux (sans préciser qui exactement), à savoir un emploi au sein de la division Millroom et M.M.P. ou encore des services de reclassement professionnel (*outplacement*). Les travailleurs répliquent que ces propositions n'ont été présentées qu'à quelques-uns, que les emplois disponibles au sein de ces divisions n'existaient qu'en nombre insuffisant, qu'ils étaient moins bien rémunérés que les emplois perdus et, enfin, qu'ils étaient de toute façon précaires comme le confirme leur disparition lors de la fermeture définitive intervenue au mois de mars 2003. Quoi qu'il en soit de cet échange d'affirmations entre les parties, il échet de constater que les alternatives dont fait état la S.A. Continental Benelux, comme d'ailleurs les indemnités allouées par le plan social, avaient pour but et pour effet d'atténuer les conséquences des licenciements, mais non pas de réduire ou de supprimer le préjudice issu de la perte, pour chacun des travailleurs concernés, de la chance de garder l'emploi dont il bénéficiait.

Cela étant, il s'impose de reconnaître que cette chance, en l'occurrence, était ténue, ainsi que le laissent supposer les impératifs de la stratégie commerciale et le poids des facteurs économiques invoqués par le groupe Continental pour justifier la fermeture de l'usine de Herstal. Les travailleurs sont au demeurant en défaut de démontrer que cette chance correspondait à une probabilité proportionnée à la hauteur de l'indemnisation qu'ils réclament. Leur évaluation est manifestement excessive. Une juste réparation, adaptée au préjudice réellement subi, s'établit, pour chaque intéressé, au montant de 2.500 €. Compte tenu de son objet, cette somme n'est pas passible de retenues sociales et fiscales et elle doit être augmentée des intérêts judiciaires.

1.1.5.2. - Le dommage moral

Les travailleurs sollicitent aussi personnellement le paiement d'une somme de 12.500 € pour les indemniser du dommage moral qu'ils disent avoir subi.

Le principe de pareil dommage peut être admis lorsque l'employeur n'observe pas scrupuleusement la procédure d'information et de consultation. C'est spécialement vrai quand il entame cette procédure alors que sa décision de recourir à un licenciement collectif est déjà arrêtée, de sorte qu'il rend inutiles les contre-propositions et arguments défendus par les délégués du personnel. Il inspire de la sorte à ces derniers, mais aussi à tous les travailleurs qui les mandatent, le sentiment qu'il manque de considération à leur égard, qu'il les trompe, voire qu'il les trahit (*cf.* C.T.Liège, 23 oct. 2000, *cit.*, pp. 120-121 et les réf. cit.).

Ce préjudice est bien présent en l'espèce. Il a été renforcé par la rapidité extrême avec laquelle M. Jean-Marie P. a apporté à ses interlocuteurs au conseil d'entreprise des réponses définitives et inflexibles à leurs interrogations et suggestions.

Le dommage moral doit donc être réparé. L'indemnisation sollicitée par les travailleurs est toutefois exagérée. La Cour se rallie à

l'appréciation équitable du Ministère public qui retient, pour chaque bénéficiaire, le montant de 2.500 €, non soumis à retenues légales et à majorer des intérêts judiciaires.

1.1.6. - Remarque

Dans le cadre de leur grief de "simulacre" rencontré ci-dessus, donc sans en faire un grief distinct, les travailleurs reprochent aussi à la S.A. Continental Benelux d'avoir, par les décisions de son conseil d'administration du 31 mai 2001, sacrifié son intérêt social à l'intérêt du groupe Continental.

Le Tribunal de commerce de Liège, en son jugement du 17 octobre 2003, a décidé que les travailleurs n'avaient pas un intérêt juridiquement protégé qui leur eût permis de solliciter pour ce motif l'annulation de la décision de fermeture du 31 mai 2001. Il a par conséquent déclaré irrecevable la demande que les travailleurs avaient introduite à cette fin, sans examiner la conformité de ladite décision à l'intérêt social de la S.A. Continental Benelux.

Dans le présent procès, il n'y a pas lieu de décider si cette dernière, par la décision conjointe de licenciement collectif, a ou non violé son intérêt social. En effet, pour le cas où cette faute pourrait être reconnue dans son chef, les travailleurs ne démontrent ni même ne désignent le préjudice spécifique qui en résulterait pour eux et qui ne serait pas déjà réparé par les autres indemnisations qu'ils ont obtenues.

1.2. - La deuxième faute invoquée

En deuxième lieu, les travailleurs reprochent à la S.A. Continental Benelux de les avoir "*désinformés*", par l'entremise de son administrateur-délégué, à partir de la restructuration de 1997 et pendant la période qui a précédé celle couverte par la procédure d'information et de consultation examinée plus haut.

Il convient d'observer que les travailleurs ne font pas état de manquements précis aux obligations d'information annuelle, trimestrielle ou occasionnelle envers le conseil d'entreprise, telles que décrites par les articles 5 à 7 de la C.C.T. n° 9, articles auxquels ils ne se réfèrent donc pas.

Ils explicitent plutôt leur grief en contestant avoir été avertis de ce "*que l'avenir de la division poids lourds était compromis*" (concl. synth., p. 103) ou en soutenant "*que la S.A. Continental Benelux, par la voix de M. Jean-Marie P., son administrateur-délégué, n'a eu de cesse de rassurer l'ensemble du personnel, et donc les concluants, sur l'avenir de l'usine de Herstal en leur garantissant un avenir à moyen et long terme*" (ibid., p. 107).

Il se trouve que, dans leur action en dommages et intérêts exercée devant le Tribunal de commerce de Liège contre la S.A. Continental Benelux et contre les administrateurs de celle-ci sur pied de l'article 1382 du Code civil, ils ont fait valoir que "*La responsabilité de M. Jean-Marie P. est*

particulièrement engagée en ce qu'il n'avait de cesse de déclarer aux travailleurs que l'avenir de l'usine était garanti", ainsi que l'indique le jugement du 17 octobre 2003 (p. 30).

La juridiction consulaire, après examen des procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise tenues en 1999 et 2000, et encore le 29 janvier 2001, décide qu' "*Aucune faute ne peut dès lors être reprochée à M. Jean-Marie P.*" et que, comme la responsabilité de ce dernier ne peut être retenue, "*les travailleurs n'établissent pas davantage la responsabilité aquilienne de Continental Benelux à leur égard*" (*ibid.*, p. 31).

Partant, il s'impose d'admettre, comme l'écrit le Ministère public en son avis, que l'autorité de la chose jugée qui s'attache à la décision du Tribunal de commerce sur base de l'article 1382 du Code civil, fait obstacle à la reconnaissance par la Cour de céans, à propos du même grief, de la responsabilité de la S.A. Continental Benelux. Il est indifférent que cette responsabilité soit ici qualifiée de contractuelle et non d'aquilienne puisque, comme déjà exposé, les règles applicables aux deux qualifications sont pratiquement identiques.

La faute alléguée ne peut donc être tenue pour démontrée.

1.3.- La troisième faute invoquée

L'article 6 de la C.C.T. n° 24 énumère, en son alinéa 3, différents renseignements que l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs pour atteindre le but assigné aux consultations par l'alinéa 2 du même article.

En l'espèce, les travailleurs reprochent à la S.A. Continental Benelux d'avoir omis, dans le rapport écrit présenté par son administrateur-délégué au conseil d'entreprise le 12 février 2001, plusieurs de ces renseignements, à savoir : 1) les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, 2) le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, 3) la période durant laquelle les licenciements doivent être effectués, 4) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découlerait pas de la loi ou d'une convention collective de travail.

En réalité, comme le fait justement observer le Ministère public, la communication du 12 février 2001 annonçait le licenciement de tous les travailleurs de la division pneus poids lourds, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'indiquer des critères de choix; elle était aussi assortie d'un tableau reprenant l'ensemble des travailleurs répartis selon le sexe, la catégorie d'âge et la fonction; elle indiquait en outre que le licenciement interviendrait "*au-delà du 31 mai 2001*". Il suit que le seul élément manquant correspondait au quatrième renseignement dans la liste ci-dessus.

Il faut reconnaître, avec le Ministère public, que ce renseignement n'était pas nécessairement disponible lors de la première information donnée par l'employeur au conseil d'entreprise et qu'il pouvait être fourni ultérieurement, voire être réclamé par les représentants du personnel. Bref, l'absence du renseignement concerné dans la communication du 12 février

2001 n'entachait pas la validité de celle-ci et n'était pas constitutive de faute de la part de l'employeur.

Cette conclusion demeure exacte quand bien même il s'imposerait de suivre la thèse des travailleurs, selon laquelle la négociation du plan social devrait nécessairement intervenir en même temps que la procédure d'information et de consultation et être achevée avant la clôture de celle-ci. En effet, pareille thèse n'impose pas que le renseignement litigieux soit apporté aux représentants du personnel dès le rapport initial prévu l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, de la loi du 13 février 1998; il pourrait encore être transmis lors des réunions du conseil d'entreprise visées par l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o.

Cela étant, il sera de toute façon constaté ci-après qu'il est inutile, en la présente cause, de se prononcer sur le bien-fondé de la thèse évoquée.

1.4. - La quatrième faute invoquée

Cette autre faute concerne "*le caractère prématuré de la notification du projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi*" (concl. synth., p. 128).

Il ressort de l'article 66, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 13 février 1998 qu'une fois la procédure d'information et de consultation terminée, l'employeur est tenu de notifier l'intention de licenciement collectif au fonctionnaire désigné par le Roi, en l'occurrence au directeur du service subrégional de l'emploi. Cette notification doit répondre aux prescriptions énoncées par l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976.

En l'espèce, elle est intervenue le 28 février 2001. Les travailleurs la tiennent pour prématurée parce qu'à cette date, la convention collective fixant le plan social n'avait pas encore été négociée. En somme, sous l'apparence du grief invoqué, les travailleurs reprochent à la S.A. Continental Benelux d'avoir convenu du plan social après l'expiration de la procédure d'information et de consultation, alors qu'elle était obligée, d'après eux, de le faire au cours de celle-ci.

Le point de savoir si la négociation du plan social *peut ou non* se dérouler pendant ladite procédure, est une question très débattue, surtout depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 février 1998 (*cf.* O. Wéry, *op. cit.*, pp. 96 *sqq.*). Selon la seule décision judiciaire connue à ce sujet, "*Aucune règle de droit n'interdit que la procédure d'information et de consultation ait lieu en même temps que la négociation sur le plan social, ni n'oblige que cette procédure soit complètement terminée avant cette négociation*" (T.T. Brux., prés. (néerl.), 21 sept. 2001, *C.D.S.*, 2002, p. 222). Il en résulte que la simultanéité des deux procédures est possible, mais non pas nécessairement qu'elle est obligatoire.

Cependant, les travailleurs appelants sur incident vont plus loin en défendant une thèse qui a été publiée par leur conseil (H. Deckers, *art.cit.*, pp. 411 et 412). Ils soutiennent que la négociation du plan social doit faire partie intégrante de la procédure d'information et de consultation, de sorte que celle-ci ne peut être valablement clôturée qu'à l'issue de cette négociation. Ils

estiment notamment que l'article 2.2 de la directive 98/59/CE doit être interprété en ce sens; subsidiairement, ils demandent qu'une question préjudicielle soit posée à cet égard à la Cour de Justice des Communautés européennes.

Cette question est sans nul doute intéressante en soi. Toutefois, les travailleurs ne justifient d'aucun intérêt à la voir résolue en la présente cause, ni donc à entendre décider si la négociation du plan social doit intervenir avant la clôture de la procédure d'information et de consultation. En effet, s'il est vrai en l'espèce que le plan social a été conclu après l'achèvement de la procédure d'information et de consultation et postérieurement à la notification au directeur du service subrégional de l'emploi, les travailleurs n'établissent ni même ne désignent le préjudice spécifique, non encore indemnisé, qui en serait résulté pour eux. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'apprécier l'existence, dans le chef de la S.A. Continental Benelux, de la faute alléguée.

1.5. - La cinquième faute invoquée

Enfin, les travailleurs reprochent à la S.A. Continental Benelux d'avoir agi de manière déloyale en présentant des propositions de reclassement au sein des unités Millroom et M.M.P. alors que celles-ci étaient vouées à une fin rapide.

Ils formulent ce grief à la hâte, sans l'étayer. Ils avaient par ailleurs argumenté que lesdites propositions n'avaient été soumises qu'à quelques-uns d'entre eux. Il n'est pas non plus avéré que l'employeur était en mesure de prévoir, dès le mois de mai 2001, la fermeture des deux divisions concernées, effective en mars 2003.

Il faut donc constater que les travailleurs ne prouvent ni la faute invoquée ni le préjudice qu'elle aurait causé à chacun d'eux.

1.6. - Conclusion

Les demandes originaires des travailleurs tendant à obtenir des dommages et intérêts sont partiellement fondées relativement à la réparation du dommage matériel consistant dans la perte d'une chance de garder leur emploi et du dommage moral provoqué par les manquements patronaux aux prescriptions de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel. Dans la même mesure, l'appel incident est partiellement fondé.

2. - Sur le fondement de l'action contre l'Etat belge

L'action originellement mue par les travailleurs contre l'Etat belge consistait dans un appel en déclaration de jugement commun. Cette action était recevable; notamment, les travailleurs justifiaient suffisamment de leur intérêt à entendre dire opposable à l'Etat belge la décision judiciaire à intervenir.

Les travailleurs, qui ne postulent aucune condamnation contre ce dernier, ne sollicitent que le bénéfice de cette opposabilité. Ce bénéfice doit leur être reconnu, de sorte que leur demande apparaît comme fondée. C'est à tort que le jugement entrepris la déclare non fondée. L'appel incident est, à cet égard, fondé.

B. - SUR LA DEMANDE EN APPEL

I. - OBJET DE LA DEMANDE

Les travailleurs déclarent en leurs conclusions former une demande en appel sur base de l'article 807 du Code judiciaire.

Ils se réfèrent à l'arrêt de la Cour de cassation qui, en application des articles 1149 et 1151 du Code civil, décide que les frais et honoraires d'avocat exposés par la victime de la faute contractuelle pour obtenir la réparation de son dommage peuvent constituer un élément de celui-ci s'ils ont été une suite nécessaire de l'inexécution de la convention (Cass., 2 sept. 2004, *J.T.*, 2004, p. 684).

En conséquence, les travailleurs réclament l'inclusion, dans le préjudice issu des fautes contractuelles commises par la S.A. Continental Benelux, des frais et honoraires de leur avocat commun et, partant, le remboursement de ces derniers à concurrence d'un montant provisionnel de 2.500 € pour chacun des intéressés.

II. - RECEVABILITE DE LA DEMANDE

Il y a lieu de considérer que la demande originaire de dommages et intérêts est ainsi étendue par voie de conclusions nouvelles qui, conformément à l'article 807 précité, sont fondées sur les faits invoqués dans la citation. En effet, les circonstances longuement relatées dans cette dernière pour justifier le préjudice dont la réparation était initialement réclamée sont les mêmes circonstances que celles qui justifient aujourd'hui l'extension de ce préjudice à la charge des frais et honoraires de l'avocat.

Il faut ajouter que la demande de remboursement de ceux-ci est virtuellement comprise dans la demande originaire de dommages et intérêts, puisqu'elle tend à soutenir que la réparation sollicitée à l'origine comprend aussi ledit remboursement. Il suit que la citation, qui a interrompu la prescription de la demande initiale, l'a pareillement interrompue pour la demande qui en est l'accessoire (*cf.* Cass., 3 juin 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 426; T.T. Brux., 3 mai 2005, *J.T.*, 2005, p. 457; C.T. Liège, 9^{ème} ch., 8 mai 2006, R.G. : 31.492/03).

C'est donc à tort que la S.A. Continental Benelux voit dans la prétention présentement formulée par les travailleurs une demande nouvelle, différente de la demande primitive, qui ne serait débattue qu'en appel au préjudice du principe du double degré de juridiction et du principe général de droit relatif au respect des droits de la défense.

Des constatations qui précèdent, il suit que la demande actuellement exprimée par les travailleurs est recevable.

III. - FONDEMENT DE LA DEMANDE

Le remboursement des frais et honoraires d'avocats est subordonné à plusieurs conditions de fond. Selon l'une d'elles, préalable aux autres, le demandeur est tenu de prouver que ces frais ont été réellement exposés, comme le signalent d'ailleurs les travailleurs eux-mêmes (concl. synth., p. 150 et réf.).

A ce sujet, la S.A. Continental Benelux a argumenté qu'il leur appartenait de démontrer qu'ils ont effectivement et personnellement payé la somme provisionnelle de 2.500 € qu'ils entendent récupérer, ou encore qu'ils fournissent des éléments de nature à établir qu'aucune assurance de protection juridique ou assurance syndicale ne joue dans la présente procédure (concl. synth., p. 130). Ainsi interpellés à ce sujet, les travailleurs n'ont cependant apporté ni réplique ni éléments de preuve.

Dans ces conditions, il s'impose de dire leur demande non fondée.

PAR CES MOTIFS,

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et se prononçant contradictoirement,

Sur avis écrit en partie conforme de M. Frédéric KURZ, Substitut général,

Distraît la cause de M. Willy SMEETS, employé, intimé au principal n° 174, et la remet à l'audience tenue par la chambre de céans, qui siégera avec un conseiller social nommé au titre d'employé, le mardi 18 septembre 2007 à 14 heures 30 en l'extension du palais de justice de Liège, rue Saint-Gilles, 90 C (2^{ème} étage, salle I),

Statuant à l'égard des autres intimés au principal, n° 1 à 173 et n° 175 à 191,

RECOIT les appels principal et incident, les déclare l'un et l'autre PARTIELLEMENT FONDES,

Confirme le jugement déféré du 27 mai 2004 en ce qu'il reçoit les demandes des travailleurs en paiement de dommages et intérêts,

Réformant ce jugement,

Dit non fondée la demande des travailleurs en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois,

Dit partiellement fondées les demandes des travailleurs en paiement de dommages et intérêts et condamne l'appelante au principal à payer à chacun d'eux la somme de DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS (2.500 €), à titre de réparation du dommage matériel consistant dans la perte d'une chance de garder leur emploi, et la somme de DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS (2.500 €), à titre de réparation du dommage moral, ces sommes étant à majorer des intérêts judiciaires calculés au taux légal à compter du 18 décembre 2001,

Dit fondée l'action en intervention forcée de l'Etat belge et dit que le présent arrêt lui est commun et opposable,

RECOIT la demande formée en appel, la déclare NON FONDEE,

Compense entièrement les dépens des deux instances entre, d'une part, l'appelante au principal, et, d'autre part, les intimés au principal, en application de l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire,

Liquide ces dépens pour l'appelante au principal au montant de 557,50 € (indemnité de procédure d'instance : 205,26 €; indemnité de procédure d'appel : 291,52 €; indemnité de débours : 60,72 €) et pour les intimés au principal au montant de 619,99 € (frais de citation : 123,21 €; indemnité de procédure d'instance : 205,26 €; indemnité de procédure d'appel : 291,52 €),

L'appel de l'Etat belge en déclaration de jugement commun ayant été signifié dans le seul intérêt des intimés au principal, délaisse à ceux-ci les frais de la citation, soit 120,38 €, et les condamne à payer à l'Etat belge les indemnités de procédure des deux instances, soit 496,78 €.

AINSI ARRÊTÉ PAR :

M. Jean-Claude GERMAIN, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Antoine GUISSSE, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Hugues MICHAUX, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé par le même siège en langue française à l'audience de la 9^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'extension du palais de justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 C,

le TRENTE AVRIL DEUX MILLE SEPT,

avec l'assistance de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier adjoint.