# Cour du Travail: Arrêt du 2 octobre 2002 (Liège (Liège)). RG 30.177/01

* Datum : 02-10-2002
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20021002-4
* Rolnummer : 30.177/01

LICENCIEMENT COLLECTIF.- Procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

 Contestation judiciaire par un travailleur dont le contrat a pris fin. Absence d'information à l'employeur et de demande de réintégration dans le délai légal. Conséquences. L. 13 févr. 1998, art. 67 et 69.

 COUR DU TRAVAIL DE LIEGE ARRÊT Audience publique du 2 octobre 2002 R.G. : 30.177/01 15ème Chambre EN CAUSE :

 C., APPELANT, ayant pour conseils Maîtres Roger BOURGEOIS et Hervé DECKERS, avocats, et comparaissant par ce dernier, CONTRE :

 MARINE POWER EUROPE Inc., succursale d'une société de droit américain, établie à 4800 VERVIERS, Parc Industriel de Petit-Rechain, et inscrite au registre du commerce de Verviers sous le n° 49.345, INTIMÉE, ayant pour conseils Maîtres Thierry CLAEYS et Jean-Paul LACOMBLE, avocats, et comparaissant par ce dernier.

 Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 2 mai 2002, notamment :

 - le jugement rendu contradictoirement entre parties le 23 mai 2001 par le Tribunal du travail de Verviers, 1ère chambre (R.G. : 1.758/2000);

 - la requête formant appel de ce jugement, déposée le 29 juin 2001 au greffe de la Cour de céans et notifiée le même jour à l'intimée;

 - les conclusions de l'intimée et ses conclusions additionnelles, reçues au greffe de la Cour respectivement les 25 octobre 2001 et 12 avril 2002;

 - les conclusions de l'appelant et ses conclusions additionnelles, déposées à ce greffe respectivement les 15 mars et 18 avril 2002;

 - les dossiers des parties, déposés à l'audience du 2 mai 2002;

 Entendu à cette audience les plaideurs en leurs moyens et explications;

 I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL Attendu qu'il ne ressort d'aucune pièce ou élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié ; que l'appel, régulier en la forme et interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, est recevable;

 II.- RAPPEL DES ANTÉCÉDENTS 1.- Les faits litigieux Attendu que MARINE POWER EUROPE Inc. (ci-dessous : M.P.E.), succursale du groupe américain MERCURY MARINE, installée dans le parc industriel de Petit-Rechain (Verviers), a pour activité l'assemblage et la commercialisation de moteurs de bateaux ; qu'elle a occupé l'appelant comme ouvrier assembleur à partir du 2 mars 1987;

 Attendu que, le 5 août 1999, la direction a soumis aux représentants du personnel au conseil d'entreprise un projet écrit, accepté par la société-mère, visant à instaurer un nouveau mode d'organisation du travail, basé sur le concept de mass customization, et impliquant la suppression de 44 postes d'ouvriers sur 119 et de 11 postes d'employés sur 107 ; qu'elle a aussi transmis le même jour une copie de cette communication au directeur du service subrégional de l'emploi compétent;

 Que, le 19 août 1999, les membres du conseil d'entreprise ont souscrit une déclaration selon laquelle, au cours de cinq réunions successives de ce conseil, la direction avait mené à bien les procédures d'information et de consultation prévues par les conventions collectives de travail n° 9 et n° 24 et par la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ; que la direction faisait également part de sa décision définitive de procéder au licenciement collectif envisagé;

 Que, le même jour, M.P.E. a notifié le projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi qui, par courrier du 24 août suivant, a confirmé que cette notification contenait tous les éléments requis par l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs;

 Que, le 17 septembre 1999, une assemblée générale du personnel ouvrier a pris connaissance de la liste nominative des travailleurs dont le licenciement était prévu, parmi lesquels l'appelant ; qu'elle a aussi approuvé un projet de plan social qui a ensuite constitué l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise signée le 4 octobre 1999 puis légalement enregistrée;

 Attendu que, par lettre du 20 septembre 1999, M.P.E. a notifié à l'appelant la rupture de son contrat de travail à la date du 22 septembre suivant, en lui annonçant le paiement de ses indemnités légales et en l'invitant à choisir, conformément au plan social, entre l'intervention d'un fonds pour l'emploi et une prime de reclassement ; que, le 24 septembre 1999, l'intéressé a opté pour cette seconde solution;

 2.- L'action originaire Attendu que, le 12 septembre 2000, sans réclamation préalable ni mise en demeure, l'appelant a cité M.P.E.

 à comparaître devant le Tribunal du travail de Verviers en contestant la régularité des procédures relatives au licenciement collectif, notamment celle concernant l'information et la consultation en temps utile des représentants des travailleurs;

 Qu'à titre principal, il sollicitait sa réintégration dans son emploi et le paiement de sa rémunération depuis la résiliation de son contrat de travail le 22 septembre 1999, en application, selon lui, de l'article 69, § 2, de la loi précitée du 13 février 1998;

 Qu'en ordre subsidiaire, sur base de l'article 69, § 3, de cette loi, il demandait le bénéfice de sa rémunération pour une période débutant le jour où son contrat de travail avait pris fin et se terminant 60 jours après la notification mentionnée à l'article 66, § 2, de la même loi, notification non encore intervenue;

 Qu'en toute hypothèse, il postulait la condamnation de M.P.E. à lui verser la somme de 300.000 francs à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral qu'il avait personnellement subi par l'effet de la violation des procédures instaurées en cas de licenciement collectif;

 3.- Le jugement attaqué Attendu que le jugement déféré du 23 mai 2001 déclare l'action originaire "recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir ";

 Qu'en revanche, il dit cette action non fondée au motif que ne sont pas remplies deux des conditions imposées par l'article 67 de la loi du 13 février 1998 : d'une part, les représentants du personnel au conseil d'entreprise n'ont pas notifié d'objections à l'employeur à propos du respect de la procédure d'information et de consultation ; d'autre part, l'intéressé lui-même n'a pas informé l'employeur, par lettre recommandée à la poste envoyée dans les 30 jours à compter de la date de son licenciement, qu'il contestait le respect de cette procédure;

 III.- OBJET DE L'APPEL Attendu que l'appelant querelle le jugement déféré en soutenant, à l'aide des moyens ci-dessous rencontrés, que les dispositions légales invoquées dans ce jugement ne peuvent constituer un obstacle à la reconnaissance du bien-fondé de son action ; qu'il maintient en degré d'appel ses réclamations originaires, dont les montants sont convertis en euros;

 IV.- FONDEMENT DE L'APPEL 1.- Les demandes basées sur la loi du 13 février 1998 A.- Rappel a) La directive européenne Attendu qu'il est opportun de faire un bref rappel remontant à la directive 75/129/CEE du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, modifiée en 1992, puis abrogée et remplacée par la directive 98/59/CE du Conseil du 28 juillet 1998 portant le même intitulé;

 Qu'il y a donc lieu actuellement, de se référer à cette dernière directive, laquelle ne fait d'ailleurs que reprendre le contenu de la précédente, "sous réserve de quelques clarifications rédactionnelles" (G. GUERY, Restructuration d'entreprises en Europe. Dimension sociale", De Boeck Université, Brux., 1999, p. 59);

 Attendu qu'elle commence par définir la notion de licenciement collectif (art. 1er), puis elle énonce le principe ci-après : "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);

 Qu'elle indique ensuite les sujets sur lesquels doivent porter les consultations (art. 2.2) et les renseignements qui doivent être communiqués aux représentants des travailleurs (art. 2.3), puis elle prévoit l'obligation de l'employeur de notifier par écrit son projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente (art. 3) et fixe un délai d'attente de 30 jours à l'issue duquel les licenciements peuvent prendre effet (art. 4);

 Qu'elle contient également en son article 6 la disposition suivante, dont l'appelant se prévaut dans son argumentation : "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";

 Attendu que celle-ci ne traite pas des sanctions applicables aux employeurs violant les procédures protectrices, le choix de ces sanctions étant abandonné au pouvoir discrétionnaire des États membres, lesquels sont néanmoins tenus de les adopter en leur conférant un caractère effectif, proportionnel et dissuasif (G.

 GUERY, op. cit., p. 99);

 b) La C.C.T. n° 24 et l'arrêté royal du 24 mai 1976 Attendu que la transposition en droit interne des articles 1 et 2 de la directive européenne est spécifiquement assurée, en termes quelquefois plus mitigés, par la convention collective de travail n° 24 (modifiée par les conventions n° 24bis à 24quater) 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;

 Que la transposition des articles 3 et 4 de la directive est quant à elle réalisée par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, qui organise la notification du projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où l'entreprise est située, ainsi que la communication de cette notification aux représentants des travailleurs et les modalités du délai d'attente de 30 jours;

 Attendu que, toutefois, la C.C.T. n° 24 et l'arrêté royal précité n'instaurent aucune sanction particulière ni aucune procédure spéciale, collective ou individuelle, administrative ou juridictionnelle, en vue de garantir le respect des obligations imposées aux chefs et responsables d'entreprises;

 Qu'il est vrai que ces derniers s'exposent à des sanctions pénales, et donc aux poursuites répressives ordinaires, en cas d'infraction consommée aux dispositions de la C.C.T. n° 24, en vertu des articles 56 et suivants de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou encore aux dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976, par l'effet de l'article 21 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier (cf.

 D. CLAES et S. VAN WASSENHOVE, "Les licenciements collectifs : la problématique de leur mise en uvre au regard de l'ancienne et de la nouvelle réglementation", J.T.T., 1998, p. 297, spéc. p. 300 ; voy.

 Corr. Brux., 25 févr. 1998, J.T.T., 1998, p. 290, et Corr. Brux., 20 mars 1998, J.T.T., 1998, p. 281 et J.L.M.B., 1998, p. 870);

 Qu'au plan civil, avant la loi examinée ci-dessous, les travailleurs n'avaient pour leur part d'autre recours contre l'employeur en défaut, outre l'action en référé aux effets limités (cf. C.T. Brux., 16 mai 1997, J.T.T., 1998, p. 277), qu'une action au fond en dommages-intérêts, généralement basée sur le contrat de travail (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, 23 oct. 2000, J.L.M.B., 2001, p. 100);

 Qu'enfin, il n'existe pas non plus de véritable procédure administrative, mise à part la procédure de conciliation devant le bureau de la commission paritaire compétente en application de l'article 38, alinéa 1er, 2°, de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968 et des articles 19 et suivants de l'arrêté royal d'exécution du 6 novembre 1969, procédure considérée comme "généralement lente et sans grand résultat " (M. GOLDFAYS, "Employeur, (don't) keep cool", Orient., 2000, p. 168);

 c) La loi du 13 février 1998 Attendu que l'émoi suscité par l'affaire dite "Renault Vilvorde" a conduit à l'insertion, dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, d'un chaptitre VII consacré aux licenciements collectifs et constitué des articles 62 à 70 formant ce qu'il est coutume d'appeler la "Loi Renault";

 Que ces dispositions répondent au double objectif de mettre en place un mécanisme particulier de sanctions civiles et de prévoir le maintien, autant que possible, des contrats de travail et rémunérations (Cons.

 nat. trav., avis n° 1183 du 30 mai 1997 ; Doc. parl., Ch., sess. 1997-1998, n° 1269/1, p. 21, et 1269/4, p. 14);

 Attendu que l'article 66, § 1er, alinéa 1er, confirme que "L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation" des représentants des travailleurs, telle que prévue par l'article 6 de la C.C.T. n° 24, laquelle demeure donc en vigueur, de même d'ailleurs que l'arrêté royal du 24 mai 1976;

 Que l'article 68, § 1er, alinéa 2, décompose cette procédure en quatre phases (appelées "conditions") successives, de sorte qu'il y a lieu de considérer, d'après Nous, que cette disposition légale et l'article 6 de la C.C.T. n° 24 se superposent et que les exigences formulées de part et d'autre ne s'excluent pas mais se complètent et se confortent;

 Que, par ailleurs, l'article 66, § 2, confirme également que l'employeur doit notifier "l'intention de licenciement collectif " au directeur du service subrégional de l'emploi, une copie de cette notification étant communiquée aux travailleurs et affichée dans l'entreprise de la manière qu'il détermine;

 Attendu que ce sont les articles 68 et 69 de la loi qui instaurent le nouveau système de sanctions, malheureusement en termes souvent obscurs et lacuneux, peu explicités par les travaux parlementaires préparatoires et, partant, source d'interrogations, d'incertitudes et d'interprétations (cf. D. CLAES et S. VAN WASSENHOVE, art. cit., pp. 302 et suiv. ; R.-Ch. GOFFIN et F. LAGASSE, "La nouvelle réglementation applicable en cas de licenciement collectif ", J.T., 1998, p. 545, spéc. p. 507 et suiv. ; Th. CLAEYS et H.-F. LENAERTS, "Les nouvelles dispositions en matière de licenciements collectifs", Orient., 1998, p. 153, spéc. pp.

 157 et suiv.);

 Que lesdits articles présentent le défaut majeur de ne prévoir aucune procédure judiciaire particulière, notamment une procédure urgente, en vue de décider si la contestation de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs est fondée ou ne l'est pas, alors qu'ils confèrent à cette dernière question une importance déterminante;

 Qu'en substance, l'article 68 concerne le cas où, pour le travailleur licencié qui conteste cette procédure, un préavis de congé est en cours ou va prendre cours, et il fixe les modalités et les limites de la suspension de ce préavis et du maintien de la rémunération du travailleur pour autant que cette contestation soit fondée;

 Que l'article 69, quant à lui, a trait à l'hypothèse dans laquelle, pour le travailleur licencié qui conteste la procédure, son contrat de travail a déjà pris fin, et il prévoit les modalités de sa réintégration dans son emploi sans perte de rémunération ou, si l'employeur ne le réintègre pas dans un certain délai, les conditions et les limites du maintien du bénéfice de sa rémunération, en plus des indemnités dues en cas de licenciement, mais pour autant, à nouveau, que ladite contestation soit fondée;

 B.- Moyens de l'appelant Attendu que, comme relevé par les premiers juges, l'article 67, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998 énonce que "Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation si les représentants du personnel (...) n'ont pas notifié d'objections à l'employeur, à propos du respect " de cette procédure "dans un délai de 30 jours à compter de la date" de l'affichage dans l'entreprise de la copie de la notification, au directeur du service subrégional de l'emploi, du projet de licenciement collectif;

 Que, contrairement à ce que l'appelant soutient dans un premier temps, ce prescrit doit être compris en ce sens que l'absence d'objections émanant des délégués du personnel fait obstacle, non pas uniquement à la seule contestation du travailleur introduite par le travailleur auprès de son employeur, mais à toute contestation du travailleur, y comprise celle diligentée par la voie judiciaire (cf. Th. CLAEYS et H.-F. LENAERTS, art. cit., p. 157);

 Que cette disposition, qui consacre la primauté du collectif sur l'individuel, approuvée par le Conseil national du travail en son avis n° 1301 du 2 février 2000, implique que les objections des représentants des travailleurs (lesquelles ne sont soumises à aucune exigence de motivation, ne conduisent à aucune procédure collective et ne débouchent sur aucune sanction à charge de l'employeur réellement en défaut) constituent essentiellement une condition d'ouverture du droit des travailleurs à agir personnellement;

 Qu'en l'espèce, comme les délégués au conseil d'entreprise n'ont émis aucune objection, ayant au contraire expressément confirmé la stricte observance par l'employeur de la procédure d'information et de consultation, M.P.E., suivie par les premiers juges, déduit du texte légal que l'action originaire de l'appelant est, sinon irrecevable, du moins non fondée (cf. ibid., p. 159);

 Attendu qu'il est certes pertinent de s'interroger, comme le fait l'appelant, sur la conformité de l'article 67, alinéa 2, aux articles 10 et 11 de la Constitution, en raison de la discrimination opérée parmi les travailleurs touchés par un licenciement collectif selon que leurs représentants ont ou non formulé des objections (cf. D. CLAES et S. VAN WASSENHOVE, art. cit., p. 303 ; voy. aussi : Liège, 29 mai 2001, C.D.S., 2001, p. 464);

 Qu'il est également permis de douter, avec l'appelant, de la conformité de la même disposition légale à l'article 6 de la directive 98/59/CE, compte tenu de l'importante restriction qu'elle apporte aux actions individuelles et ce, dans un arsenal législatif et réglementaire déjà fort pauvre, dans le domaine des licenciements collectifs, en procédures juridictionnelles ou administratives (cf. 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, p. 231);

 Que, néanmoins, la Cour n'entend pas examiner davantage ces deux questions apparemment judicieuses, ni interroger à titre préjudiciel, sur l'une, la Cour d'arbitrage et, sur l'autre, la Cour de justice de la Communauté européenne, ainsi que l'appelant le sollicite, car il apparaît que les réponses ne sont ni indispensables ni même utiles à la solution du présent litige, comme montré ci-dessous;

 Attendu qu'aux termes de l'article 67, alinéa 3, reproduits par le jugement attaqué, "Dans un délai de 30 jours à compter de la date de son licenciement ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif, le travailleur licencié doit informer l'employeur, par une lettre recommandée à la poste, qu'il conteste le respect de la procédure d'information et de consultation", condition non remplie en espèce par l'appelant;

 Que, nonobstant ce que celui-ci prétend, ce texte signifie, non seulement que le travailleur est tenu d'introduire dans le délai fixé sa réclamation individuelle auprès de l'employeur quand il se borne à cette démarche, mais aussi qu'il a l'obligation d'informer l'employeur dans le même délai lorsqu'il entend plutôt diligenter sa contestation sur le plan judiciaire;

 Que, dans les deux hypothèses, l'objectif du législateur a été de faire en sorte que l'employeur soit prévenu rapidement de la contestation soulevée par le travailleur afin qu'il puisse, le cas échéant, régulariser la procédure querellée, ainsi que de lui garantir la sécurité juridique lorsqu'il n'est avisé d'aucune contestation de la part des travailleurs dans le délai prévu (cf. Doc. parl., Ch., sess., 1997 - 1998, n° 1269/1, p. 22);

 Qu'il est vrai que l'article 67, alinéa 3, omet de préciser la sanction applicable au travailleur qui agi sans avoir rempli à temps son devoir d'information envers son employeur, mais la ratio legis, ci-dessus relatée, induit qu'en pareille occurrence, il perd son droit de contestation individuelle;

 Que, d'autre part, l'appelant pose aussi la question de la conformité à l'article 6 de la directive 98/59/CE pour l'article 67, alinéa 3, comme il l'a fait pour l'article 67, alinéa 2, mais sans se montrer cette fois explicite dans sa justification ; qu'au demeurant, la doctrine qui s'est interrogée sur la compatibilité avec la norme européenne de l'article 67 s'est référée au contenu du seul alinéa 2 et non à celui de l'alinéa 3 (cf. H. DECKERS, art. cit., p. 231);

 Qu'il est effectivement malaisé d'apercevoir en quoi il serait inconciliable avec la directive de prévoir que le travailleur qui a l'intention d'user de la procédure de contestation mise à sa disposition doit en avertir son employeur dans ledit délai de 30 jours, délai certes bref en raison du contexte dans lequel il s'inscrit mais néanmoins suffisant pour permettre au travailleur concerné de prendre connaissance de tous les éléments de la procédure d'information et de consultation intervenue, puis de décider en conséquence s'il entend la critiquer;

 Qu'il suit donc, indépendamment de l'article 67, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998, que c'est à bon droit que le Tribunal, après avoir relevé que l'appelant s'est abstenu de satisfaire au prescrit de l'article 67, alinéa 3, ne fait pas droit à ses demandes basées sur cette loi, en choisissant de les déclarer non fondées;

 Attendu qu'en outre, les parties ont également débattu de la mise en uvre, non envisagée par les premiers juges, d'une règle contenue dans l'article 69 de la même loi, sur lequel reposent les réclamations ici examinées de l'appelant et qui s'applique effectivement à lui puisqu'il a contesté le respect de la procédure d'information et de consultation à un moment où son contrat de travail avait pris fin;

 Que la règle concernée est celle déposée dans l'article 69, § 1er, qui prévoit que, dans la susdite hypothèse, le travailleur doit d'abord demander sa réintégration dans son emploi et ce, par la même lettre, envoyée sous pli recommandé à la poste, que celle par laquelle il informe son employeur de la contestation qu'il soulève;

 Que l'appelant, dans le sillage de son argumentation relative à l'article 67, étend à cette disposition de l'article 69 la question de sa conformité à l'article 6 de la directive européenne, mais sans se justifier sur cette dernière interrogation qui n'est pas pertinente;

 Qu'en effet, il ne saurait être admis que l'appelant, sans avoir sollicité préalablement sa réintégration, puisse revendiquer et obtenir le bénéfice, à titre principal de l'article 69, § 2, lequel vise à permettre à l'employeur de donner suite à la réintégration demandée tout en assurant au travailleur la continuité de sa rémunération, ou en ordre subsidiaire de l'article 69, § 3, lequel sanctionne l'employeur qui n'a pas procédé à cette réintégration dans un délai déterminé;

 Qu'il s'agit donc là d'une considération supplémentaire importante, voire déterminante, pour confirmer le jugement attaqué en ce qu'il déclare non fondées les demandes de l'appelant basées sur la loi du 13 février 1998;

 Attendu qu'il échet d'ajouter que, pour appuyer ces demandes, l'appelant conteste aussi la régularité de la notification par M.P.E. de son intention de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi, particulièrement en ce que ce dernier n'a pas reçu communication du plan social négocié;

 Que cette contestation est inopérante car il apparaît clairement que les sanctions prévues par les articles 68 et 69 de la loi, à charge de l'employeur et au profit du travailleur, ne concernent pas ladite notification, étant limitées à la violation de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs;

 2.- La demande de dommages-intérêts Attendu que l'appelant, selon le dispositif de ses conclusions d'appel confirmant sa réclamation originaire, sollicite "en tout état de cause" la condamnation de M.P.E. à lui payer "la somme de 12.394,68 EUR à titre de dommages et intérêts moraux à la suite du non- respect de la procédure de licenciement collectif, à augmenter des intérêts calculés au taux légal depuis la date de la rupture, soit le 22 septembre 1999";

 Que, dans la motivation de ces conclusions, il expose que M.P.E. n'a pas observé parfaitement la procédure d'information et de consultation en temps utile des représentants des travailleurs, ni la procédure de notification du projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi, l'appelant prétendant également qu'il a été licencié avant l'expiration du délai d'attente;

 Qu'il fait par ailleurs état du dommage moral qu'il a personnellement subi, comme chacun des autres travailleurs frappés par le licenciement collectif, en raison du sentiment d'avoir été trahi par M.P.E. et de l'atteinte portée par celle-ci à la considération due au conseil d'entreprise, de même qu'il se prévaut du préjudice résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi;

 Attendu que M.P.E., de son côté, soutient qu' "aucune sanction civile n'est ouverte au travailleur dans l'hypothèse d'une violation alléguée de la notification faite au directeur du service subrégional de l'emploi " et que "si la loi du 13 février 1998 est violée, mais que ces sanctions ne peuvent être mises en uvre (notamment parce que les conditions prescrites par l'article 67 ne sont pas réunies), aucune échappatoire ne pourra être recherchée dans les sanctions de droit commun, tel que l'octroi de dommages et intérêts";

 Qu'étant donné que l'appelant n'a pas répondu à ces moyens, il est de l'intérêt d'une bonne justice d'ordonner la réouverture des débats afin de l'entendre à ce sujet, et M.P.E. en sa réplique, l'appelant étant aussi invité à mieux préciser l'objet et la base juridique de sa revendication;

 PAR CES MOTIFS, Vu les dispositions de 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 statuant contradictoirement :

 REÇOIT l'appel, Le déclare d'ores et déjà PARTIELLEMENT NON FONDÉ, Confirme le jugement attaqué du 23 mai 2001 en ce qu'il revient à dire non fondées les demandes originaires basées sur l'article 69 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, Avant de statuer sur le fondement de la demande en dommages-intérêts, Ordonne la réouverture des débats en application de l'article 774 du Code judiciaire afin de permettre à l'appelant de préciser l'objet et la base juridique de cette demande et de répondre aux moyens qui lui sont opposés par l'intimée, puis à celle-ci de répliquer, Fixe les plaidoiries à l'audience tenue par la chambre de céans le lundi 3 mars 2003 à 14 heures 30 en la salle Charles de Méan (I-6) au premier étage du Palais de justice de Liège, place Saint-Lambert à Liège, Réserve les dépens.

 AINSI ARRÊTÉ PAR :

 Messieurs Jean-Claude GERMAIN, Conseiller faisant fonction de Président, Michel GUSTIN, Conseiller social au titre d'employeur, Guy EVRARD, Conseiller social au titre d'ouvrier, qui ont assisté aux débats de la cause, et prononcé en langue française à l'audience de la 9e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, au Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, le DEUX OCTOBRE DEUX MILLE DEUX, par le même siège, sauf Monsieur GUSTIN, légitimement empêché d'assister au prononcé de l'arrêt et remplacé par Monsieur Dominique LACROIX, Conseiller social au titre d'employeur (art. 779 C.J.), assistés de Madame Isabelle BONGARTZ, Greffier adjoint.

 Suivi de la signature du siège ci-dessus