Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.263/2003 /ech

Arrêt du 16 décembre 2003
Ire Cour civile

Composition
Mmes et MM. les Juges Corboz, président, Walter, Klett, Rottenberg Liatowitsch et Nyffeler.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

Parties
X._____ AG,
défenderesse et recourante, représentée par Me Peter Reinert et Me Lukas Glanzmann,
contre

Syndicat A._____,
Gewerkschaft B._____,
demandeurs et intimés, tous les deux représentés
par Me Jean-Michel Dolivo.

Objet
licenciements collectifs; consultation

(recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 9 juillet 2003).

Faits:

A.
Créée en 1999 à la suite de la fusion de D._____ et E._____, X._____ AG est active dans le conditionnement et la transformation du lait suisse en différents produits. Elle possédait deux sites dans le canton de Vaud, l'un à Y._____ et l'autre à Z._____.

X._____ AG est liée au Gewerkschaft B._____, et au syndicat A._____ par une convention collective de travail.

Dès sa fondation, X._____ AG a dû prévoir une stratégie d'assainissement. Depuis 2001, elle a souffert de graves difficultés financières. En novembre de cette année-là, un plan de redressement qui avait pour but une vente partielle de l'entreprise a été élaboré. A fin 2001, la société a dû demander l'aide des banques pour terminer l'année.

En 2002, la situation ne s'est pas améliorée et le plan de redressement a échoué. Au début du mois d'août 2002, la société se trouvait pratiquement en cessation de paiement. Changeant de stratégie, le conseil d'administration de X._____ AG a alors commencé à réfléchir à un sursis concordataire et à envisager l'hypothèse d'un licenciement des travailleurs de Y._____. Au sein de ce conseil, il a été difficile de choisir entre deux options stratégiques, à savoir le sursis concordataire ou la poursuite de l'activité de la société.

Le 12 septembre 2002, X._____ AG a en définitive décidé de demander un sursis concordataire, ce qui entraînait la fermeture de certains sites et, le 13 septembre 2002, le licenciement des collaborateurs de Y._____ a été envisagé à titre d'hypothèse.

Le 20 septembre 2002, X._____ AG a pu obtenir des banques les assurances financières nécessaires à un sursis et, le même jour, une demande de sursis concordataire provisoire a été déposée auprès du tribunal de Berne-Laupen. Il a été retenu que, dès cette date, la décision de fermer le site de Y._____ était irréversible. Le 22 septembre 2002, le sursis concordataire provisoire a été accordé jusqu'au 22 novembre 2002 et un commissaire provisoire a été nommé.

Par communiqué de presse du 23 septembre 2002 envoyé le même jour à A._____, X._____ AG a notamment fait état de l'existence d'un concordat judiciaire et de la décision de procéder à bref délai à la fermeture de deux établissements, dont celui de Y._____.

Le 23 septembre 2002 toujours, la commission du personnel de l'usine de Y._____ a été informée oralement du projet de fermeture du site. X._____ AG a convoqué en fin de journée les commissions du personnel des différents sites à une séance prévue le lendemain à Ostermundigen.

Aucun représentant des sites de Y._____ et de Z._____ ne s'est présenté à la séance du 24 septembre 2002, lors de laquelle des informations sur la demande de sursis, le rôle du commissaire et les licenciements envisagés ont été dispensées. En revanche, ni la problématique de la consultation du personnel ni celle d'un plan social n'ont été discutées.

Faisant suite aux explications données oralement à cette séance, X._____ AG a confirmé à la commission générale du personnel, par courrier du 24 septembre 2002, qu'elle envisageait de fermer le plus rapidement possible les usines d'embouteillage de Y._____ et de R._____. Sur les 132 employés occupés à Y._____ en septembre 2002, 8 d'entre eux étaient déjà licenciés et il était prévu d'annoncer 124 licenciements "en septembre encore et dans certains cas au courant du mois d'octobre".

La commission du personnel était invitée à soumettre à la société ses propositions sur la manière d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les effets au sens de l'art. 335f CO d'ici au vendredi 27 septembre 2002.

Le 25 septembre 2002, le président de la commission du personnel de X._____ AG Romandie a contesté le délai fixé, qu'il estimait contraire au droit. Finalement, le délai de consultation a été prolongé au lundi 30 septembre 2002 à 8 heures du matin, ce qui permettait de signifier aux travailleurs le même jour encore la résiliation de leurs contrats et aux congés de prendre effet le plus tôt possible.

Le 25 septembre 2002, le Service de l'emploi de l'État de Vaud (ci-après: le Service de l'emploi) a été mis au courant des mesures envisagées pour le site de Y._____. Le lendemain, il a formulé des observations, relevant notamment qu'un délai de consultation aussi bref que les trois jours accordés jusqu'au 27 septembre 2002 était totalement inhabituel dans le canton de Vaud, surtout compte tenu de l'ampleur du licenciement collectif projeté. Il a invité l'entreprise à prolonger celui-ci.

Le 26 septembre 2002, A._____ a indiqué à X._____ AG qu'à ses yeux, le délai fixé pour la consultation des travailleurs, même repoussé au 30 septembre 2002, n'était pas acceptable, car trop court. Le syndicat a proposé un délai au 21 octobre 2002 pour fournir des propositions, ce qui a été refusé.

Le 27 septembre 2002, les représentants suisses-alémaniques du personnel de X._____ AG ont fourni leurs observations, sous forme de propositions sommaires et peu élaborées.

Le 30 septembre 2002, X._____ AG a remis en mains propres des lettres de licenciement à 76 travailleurs du site de Y._____. Dans le courant du mois d'octobre 2002, elle a encore résilié les contrats de 27 autres employés.

Le 30 septembre 2002 toujours, X._____ AG a annoncé les licenciements au Service de l'emploi. Elle a joint à son courrier les observations des commissions du personnel du 27 septembre 2002, en précisant que

les observations de la commission romande ne lui étaient pas encore parvenues.

Le 1er octobre 2002, X._____ AG a remis au Service de l'emploi la liste des collaborateurs licenciés la veille et de ceux qu'elle envisageait de congédier dans le courant du mois d'octobre. Revenant sur le délai de consultation, elle fait valoir que celui-ci avait été fixé, puis prolongé en fonction de l'urgence de la situation, en faisant observer que les commissions suisses-allemandes du personnel étaient parvenues à communiquer leurs propositions le 27 septembre 2002.

Le 1er octobre toujours, elle a expliqué à A._____ que le délai de la procédure de consultation avait été bref en raison de l'urgence de la situation et de la nécessité de réduire les coûts.

Prise au dépourvu face aux événements, la commission du personnel de Y._____ a créé des groupes de travail et un rapport a été établi avant le 21 octobre 2002, mais n'a été remis à X._____ AG que le 7 novembre 2002.
Le 22 novembre 2002, le juge compétent a octroyé à X._____ AG un sursis concordataire définitif pour une durée de six mois, jusqu'au 22 mai 2003.

Le 16 décembre 2002, X._____ AG et W._____ SA ont signé un contrat de reprise portant notamment sur le site de Y._____ et, le 27 décembre 2002, X._____ AG a indiqué aux employés de l'entreprise qu'elle avait décidé de retirer le plan de licenciement collectif communiqué à la fin du mois de septembre 2002, de sorte que les congés notifiés à cette occasion étaient annulés. 88 collaborateurs travaillant toujours sur le site à cette date étaient concernés par cette annonce.

La reprise par W._____ S.A. du site de Y._____ est devenue effective le 20 janvier 2003.

B.
Le 27 novembre 2002, A._____ et B._____ ont déposé une demande en justice, en concluant à ce qu'il soit constaté que la procédure de consultation de la représentation des travailleurs en cas de licenciements collectifs au sens des art. 335f ss CO concernant le site de Y._____ n'avait pas été respectée par X._____ AG.

Par jugement du 20 février 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a constaté que X._____ AG n'avait pas respecté la procédure de consultation de la représentation des travailleurs en cas de licenciement collectif en ce qui concernait le site de Y._____.

Le 9 juillet 2003, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a rejeté le recours interjeté par X._____ AG à l'encontre du jugement du 20 février 2003 et confirmé celui-ci.

C.
Contre l'arrêt du 9 juillet 2003, X._____ AG (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et du jugement du 20 février 2003, subsidiairement au renvoi de la procédure au Tribunal cantonal pour nouveau jugement dans le sens des considérants, avec suite de dépens.

Les syndicats (les demandeurs) proposent le rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité et la confirmation de l'arrêt attaqué, avec suite de frais et dépens.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.
1.1 Le présent recours est dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ). Il porte sur le respect des droits de participation des salariés en cas de licenciement collectif au sens des art. 335d à 335g CO, soit sur une contestation civile (cf. ATF 129 III 415 consid. 2.1).

La question de savoir si celle-ci revêt un caractère non pécuniaire au sens de l'art. 44 OJ (cf. sur cette notion Poudret, Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943, vol. II, Berne 1990, art. n. 1.2 ad 44 OJ), auquel cas la voie du recours en réforme devrait, sous réserve d'exceptions non réalisées en l'espèce, être considérée comme ouverte d'emblée, peut demeurer indécise. En effet, même si l'on devait retenir le caractère pécuniaire d'une telle contestation, l'ampleur des licenciements collectifs en cause implique que la valeur litigieuse ouvrant la voie du recours en réforme serait de toute manière atteinte (cf. art. 46 OJ).

1.2 Le recours a été interjeté par l'entreprise qui a succombé dans ses conclusions libératoires à la suite d'une action en constatation introduite par deux associations de travailleurs au sens de l'art. 15 al. 2 de la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation; ci-après: LPart.; RS 822.14). La défenderesse a donc qualité pour recourir.

1.3 Comme toute voie de droit, le recours en réforme suppose en outre que celui qui le dépose ait un intérêt à recourir (cf. ATF 120 II 5 consid. 2a). En l'occurrence, il ressort de l'arrêt attaqué qu'à la suite du contrat de reprise conclu le 16 décembre 2002 entre la défenderesse et une entreprise tierce, le plan de licenciement collectif communiqué à la fin du mois de septembre 2002 a finalement été retiré et les congés prononcés ont été annulés. Il a toutefois été retenu que seuls 88 collaborateurs travaillant toujours sur le site à cette date ont été concernés par cette annonce, alors qu'avant les licenciements collectifs, ils étaient 132. Par conséquent, la défenderesse conserve un intérêt à ce que la constatation selon laquelle elle a violé la procédure de consultation en cas de licenciement collectif soit annulée.

1.4 Déposé en temps utile compte tenu des féries (art. 34 al. 1 let. b et art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ), le recours en réforme est donc en principe recevable.

2.
A l'appui de son recours, la défenderesse présente un état de fait qui s'écarte de celui ressortant de l'arrêt attaqué et, dans son dernier grief, elle remet en cause certains éléments constatés, en invoquant une violation du principe de la maxime inquisitoire découlant de l'art. 15 al. 3 LPart.

2.1 Le Tribunal fédéral ne pouvant contrôler l'application du droit fédéral que sur la base d'un état de fait clairement établi, il convient d'examiner ces critiques en premier lieu.

2.2 Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit mener son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 127 III 248 consid. 2c et l'arrêt cité). Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 127 III 248 consid. 2c). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ).

L'art 15 al. 3 LPart. reprend la règle posée à l'art. 343 al. 4 CO, selon laquelle le juge établit d'office les faits (cf. Fritz, Loi sur la participation, Commentaire juridique et guides pratiques, Zurich 1994, n. 3 ad art. 15 LPart.). Ces dispositions contiennent ainsi des règles particulières en matière de preuve, dont la violation peut amener le Tribunal fédéral, saisi d'un recours en réforme, à s'écarter des faits constatés dans la décision attaquée. Elles imposent au juge de tenir compte des faits juridiquement pertinents, même si les parties ne les ont pas invoqués (cf. ATF 107 II 233 consid. 2b p. 236). L'obligation du juge d'établir d'office les faits ne dispense cependant pas les parties d'une collaboration active à la procédure. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve disponibles (ATF 107 II 233 consid. 2c p. 236; cf. s'agissant de l'art. 15 al. 3 LPart., Ilg, Kommentar über das Mitwirkungsgesetz, Zurich 1999, p. 99 s.). Les art. 15 al. 3 LPart. ou 343 al. 4 CO ne peuvent toutefois servir à remettre en cause, dans une procédure de réforme, la façon dont le juge a établi les faits ou apprécié les preuves (cf. ATF 129 III 618 consid. 3; 128 III

271 consid.
2b/bb p. 277 s.).

2.3 La défenderesse soutient que la chambre des recours a méconnu l'art. 15 al. 3 LPart., en retenant que la procédure de consultation avait débuté le 25 septembre 2002 et non, comme elle l'avait allégué, le 24 du même mois. En outre, les juges auraient dû mentionner qu'un plan social avait été conclu en 1999, lorsqu'ils ont souligné que la problématique d'un plan social n'avait pas été discutée lors de la séance du 24 septembre 2002.

S'agissant de la première critique, la défenderesse n'indique pas quel moyen de preuve la chambre des recours aurait refusé d'administrer. Elle se contente de remettre en cause l'établissement des faits, ce qui n'est pas admissible. Quant à l'existence d'un plan social conclu en 1999, il s'agit d'un élément non pertinent dont on ne peut donc reprocher aux juges de n'avoir pas tenu compte. Lors de la séance du 24 septembre 2002, c'est en effet l'absence de discussion sur la consultation du personnel qui a été l'élément déterminant pour la chambre des recours, et non le fait que la problématique du plan social n'ait pas été abordée, quelles qu'en aient été les raisons.

Les critiques qui auraient permis à la Cour de céans de s'écarter des faits ressortant de l'arrêt attaqué étant dépourvues de tout fondement, les autres griefs invoqués par la défenderesse seront examinés exclusivement à la lumière des constatations cantonales.

3.
La défenderesse reproche principalement à la chambre des recours d'avoir violé l'art. 335e al. 2 CO en appliquant à la présente cause les règles sur le licenciement collectif.

3.1 Selon l'art. 335e al. 2 CO, les dispositions relatives au licenciement collectif ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge. Dans un arrêt de principe, le Tribunal fédéral a examiné les cas de figure visés par cet alinéa. Suivant la doctrine, il a admis que les prescriptions sur le licenciement collectif ne s'appliquent pas en cas de faillite, car les travailleurs, en tant que créanciers, disposent alors de possibilités d'influence qui dépassent les droits de participation prévus aux art. 335d ss CO, de sorte qu'il ne fait guère de sens de conduire une procédure de consultation en vertu de l'art. 335f CO parallèlement à la procédure de faillite (ATF 123 III 176 consid. 3a p. 178 s.). En revanche, la jurisprudence n'a pas tranché la question controversée de savoir si une procédure concordataire peut également exclure l'application des art. 335d ss CO. La Cour de céans a toutefois relevé que cette éventualité n'était envisageable que lorsque la faculté pour les créanciers de participer à la procédure devenait effective. Or, dans le cadre d'un concordat, les créanciers ne peuvent se prononcer qu'après l'octroi judiciaire du sursis, dans la phase d'acceptation du concordat (cf.
ATF 123 III 176 consid. 3a p. 179).

La situation des créanciers en cas de sursis concordataire provisoire n'est pas comparable à celle prévalant lors de l'acceptation du concordat. Il ressort de l'art. 293 al. 3 LP (RS 281.1) qu'après avoir été saisi d'une demande de concordat, le juge peut, lorsque cela s'avère justifié, décréter un sursis provisoire de deux mois au plus et nommer un commissaire provisoire. Ce sursis provisoire revêt ainsi les caractéristiques d'une mesure conservatoire, dont le but est de permettre au juge de réunir les éléments indispensables, afin de statuer sur la demande de concordat, en sauvegardant les droits des intéressés (cf. art. 293 al. 3 in fine et art. 294 LP; cf. Gilliéron, Commentaire de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite, Lausanne 2003, n. 30 s. ad art. 293 LP; Vollmar, Commentaire bâlois, SchKG III, n. 31 ad art. 293 LP). Comme la décision d'ouvrir une procédure concordataire n'est pas encore prise, on ne peut parler de participation effective des créanciers à ce stade, de sorte que les art. 335d ss CO demeurent applicables (cf. Geiser, Arbeitsrechtliche Fragen bei Sanierungen, in Vito Roberto [éd.], Sanierung der AG, Zurich 2003, p. 119 ss, 150; Meyer, Die Massenentlassung, thèse Bâle 1999, p. 132).

3.2 En l'espèce, la chronologie des événements fait apparaître que le juge a accordé, le 22 septembre 2002,

un sursis concordataire provisoire jusqu'au 22 novembre 2002. Ce n'est qu'à cette dernière date qu'une décision judiciaire portant sur l'octroi d'un sursis concordataire définitif pour une durée de six mois a été rendue. Les licenciements collectifs ont donc été annoncés aux représentations des travailleurs concernées et ont été signifiés durant la phase du sursis concordataire provisoire au sens de l'art. 293 al. 3 LP. Dès lors qu'à ce stade, les créanciers ne disposent pas encore de possibilités d'influencer la procédure concordataire de nature à rendre superflue l'application simultanée des droits de participation de l'art. 335f CO (cf. supra consid. 3.1), ce cas de figure ne saurait entrer dans l'hypothèse visée par l'art. 335e al. 2 CO, contrairement à ce qu'invoque la défenderesse. Dans son argumentation, celle-ci perd du reste de vue qu'au moment des faits, le juge ne s'était pas encore prononcé de manière définitive sur le sursis concordataire.

C'est donc à juste titre que la chambre des recours a fait application des dispositions concernant les licenciements collectifs.

4.
A titre subsidiaire, la défenderesse soutient que, dans le cas où la procédure serait régie par les art. 335d ss CO, la chambre des recours a violé le droit fédéral en refusant de reconnaître que l'entreprise avait procédé à la consultation des représentants des travailleurs à temps et en estimant que le délai imparti pour qu'ils formulent leurs observations était trop bref.

4.1 La procédure de consultation de la représentation des travailleurs est réglée à l'art. 335f CO. Selon cette disposition, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs (al. 1). Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences (al. 2). La loi ne règle pas précisément le moment auquel l'employeur doit mettre en oeuvre la procédure de consultation, ni la durée dont doivent disposer les travailleurs ou leur représentation pour formuler leurs propositions (Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 356). Il convient donc d'examiner quelles sont les exigences posées par la pratique et si, comme elle le soutient, la défenderesse s'y est conformée en l'espèce.

4.2 S'agissant du moment auquel la procédure de consultation doit être mise en oeuvre, la jurisprudence a déduit de l'art. 335f CO que l'employeur ne peut attendre jusqu'à ce que le licenciement collectif soit concrètement décidé, car le sens de la consultation est d'accorder aux travailleurs la possibilité d'influer sur le processus décisionnel de l'employeur. La consultation doit donc avoir lieu avant que l'employeur ne prenne la décision définitive de procéder au licenciement collectif (ATF 123 III 176 consid. 4a p. 180). Cette condition suppose d'établir la volonté subjective de l'employeur à un moment donné, ce qui relève du fait et lie le Tribunal fédéral en instance de réforme (cf. Corboz, Le recours en réforme, SJ 2000 II p. 1 ss, 62; cf. ATF 123 III 165 consid. 3a in fine).

En l'espèce, il ressort des constatations cantonales que, dès le 13 septembre 2002, le conseil d'administration de la défenderesse a envisagé l'hypothèse d'un licenciement des collaborateurs du site de Y._____ et, le 20 septembre 2002, la décision de fermer ce site est devenue irréversible. Ce n'est toutefois que le 25 septembre suivant que la défenderesse a entamé la procédure de consultation des salariés au sens de l'art. 335f CO. Il en découle que la chambre des recours était fondée à admettre que la défenderesse avait agi tardivement, dès lors qu'elle n'a consulté les travailleurs qu'après avoir décidé, de manière irrévocable, de fermer le site. Lorsque la défenderesse relève que la consultation ne doit être mise en oeuvre qu'après la décision définitive de licencier prise par l'employeur, elle adopte une position clairement contraire à la jurisprudence et qui rendrait de plus la procédure de consultation vide de sens.

4.3 Quant à la durée de la consultation, elle n'est pas illimitée. Il est unanimement admis que l'employeur peut fixer aux travailleurs un délai pour leur prise de position (ATF 123 III 176 consid. 4b p. 181 et les références citées). La consultation doit en tout cas être terminée avant le prononcé des licenciements (Wyler, op. cit., p. 356; Müller, Die neuen Bestimmungen über Massenentlassungen, ArbR 1995 p. 105 ss, 126). Comme dans l'exercice de tous les droits de participation, la collaboration des parties en ce domaine est régie par le principe de la bonne foi (cf. art. 11 al. 1 LPart.; ATF 123 III 176 consid 4b p. 181; cf. également Fritz, op. cit., n. 1 ad art.

11 LPart.; Wyler, op. cit., loc. cit.). Les travailleurs doivent disposer du temps nécessaire pour étudier les renseignements fournis par l'employeur (cf. art. 335f al. 3 CO), formuler des propositions concrètes et les porter à la connaissance de l'employeur. Les parties ont du reste un intérêt concordant à ce que les propositions soient rapidement élaborées (ATF 123 III 176 consid. 4b p. 181 et les références citées). La jurisprudence n'a pas fixé concrètement de délai minimal approprié, précisant que celui-ci dépendait des circonstances, en particulier de la
complexité des questions à résoudre et de l'urgence du licenciement collectif envisagé. Toutefois, si le licenciement collectif est devenu urgent parce que l'employeur a entamé la procédure de consultation trop tard, cette urgence ne saurait justifier un raccourcissement du délai de consultation (ATF 123 III 176 consid. 4b p. 181). Pour le Tribunal fédéral, un délai de 24 heures s'avère manifestement trop bref, alors qu'une période de quatre à six semaines paraît nettement trop longue (cf. ATF 123 III 176 consid. 4c p. 182). Certains auteurs ont fixé des limites plus précises. Selon Aubert, sauf cas particuliers, le délai ne doit pas être inférieur à une dizaine de jours (Aubert, Commentaire romand, n. 8 ad art. 335f CO). Wyler, sur lequel se fonde la défenderesse, considère que, pour une entreprise de taille moyenne (moins de 300 salariés), un délai de consultation de sept à dix jours est adéquat (Wyler, op. cit., p. 357). D'autres auteurs enfin sont d'avis que trois à cinq jours ouvrables suffisent (Geiser, Massenentlassung, in Geiser/Münch [éd.], Stellenwechsel und Entlassung, Bâle 1997, p. 106; Meyer, op. cit., p. 169; Müller, op. cit., p. 128).

L'arrêt attaqué constate que, le 25 septembre 2002, la défenderesse a tout d'abord imparti un délai au vendredi 27 septembre aux représentations des salariés pour formuler leurs observations. Le président de la commission du personnel pour la Romandie s'y étant opposé, la défenderesse a finalement prolongé ce délai au lundi 30 septembre 2002 à 8 heures du matin.

Eu égard aux circonstances, on ne peut considérer que ce délai, même prolongé, est conforme aux exigences légales. A supposer qu'une durée de cinq jours pour permettre à la représentation des travailleurs de fournir des observations puisse être tenue pour suffisante, ce qui est fortement douteux, compte tenu de l'ampleur des licenciements envisagés, qui concernaient les 132 personnes employées sur le site de Y._____, et du fait que ce délai comprenait un week-end, l'attitude de la défenderesse ne dénote pas une collaboration conforme aux règles de la bonne foi. Si l'on comprend bien que, pour l'entreprise, il était important de clore la procédure de consultation des travailleurs avant le 30 septembre 2002, afin de pouvoir licencier une partie du personnel dans le mois courant, celle-ci ne pouvait accorder une prolongation du délai initialement fixé de seulement deux jours durant un week-end et faire expirer celui-ci le lundi à 8 heures du matin. La défenderesse avait alors juste le temps de procéder à la notification à l'office cantonal du travail exigée par l'art. 335g CO et de communiquer leur congé aux salariés présents sur le site ce lundi, mais on ne peut concevoir que ce délai lui permettait également d'examiner de
manière sérieuse les propositions de la représentation des travailleurs qui auraient dû lui parvenir le jour même. Les arguments figurant dans le recours et tendant à démontrer l'inverse ne sont pas concluants. Enfin, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'appréciation de la durée du délai accordé en l'espèce que, comme il l'a été exposé (cf. supra consid. 4.2), la défenderesse a entamé la procédure de consultation tardivement. Celle-ci ne peut donc se prévaloir d'une situation d'urgence qu'elle a elle-même générée.

Il apparaît ainsi que la chambre des recours n'a pas violé le droit fédéral lorsqu'elle a considéré que la défenderesse n'avait pas respecté la procédure de consultation au sens de l'art. 335f CO, en impartissant à la représentation des salariés un délai de consultation de cinq jours qui arrivait à expiration le lundi 30 septembre 2002 à 8 heures du matin.

4.4 Les arguments présentés par la défenderesse pour tenter de démontrer l'existence d'un délai convenable sont du reste tous dépourvus de pertinence.

Ainsi, lorsqu'elle conteste qu'une opposition au premier délai fixé au 27 septembre 2002 ait été présentée par les personnes compétentes, elle oublie que c'est elle-même qui a accepté cette requête et qui a prolongé le délai au 30 septembre, sans formuler d'objection.

Le délai de consultation qui découle implicitement de l'art. 335f CO commence à courir à partir du moment où l'employeur entame formellement la procédure que lui impose la loi. On ne saurait admettre, comme le soutient la défenderesse, que ce délai débute dès le moment où la commission du personnel a eu vent du projet de licenciement collectif.

Quant au plan social conclu en 1999, il ne justifie en rien l'octroi d'un délai de consultation plus court, car ce document n'empêchait pas les travailleurs ou leurs représentants de formuler d'autres propositions à l'occasion de la consultation sur les licenciements collectifs.

Enfin, on a vu qu'un sursis concordataire accordé à titre provisoire n'entrait pas dans les hypothèses visées par l'art. 335e al. 2 CO, de sorte que les dispositions sur les licenciements collectifs étaient applicables (cf. supra consid. 3). La défenderesse ne peut donc invoquer la spécificité propre au sursis concordataire pour se soustraire aux obligations procédurales découlant de l'art. 335f CO.
Le recours doit par conséquent être rejeté.

5.
Le présent litige portant sur une action en constatation au sens de l'art. 15 al. 2 LPart., la procédure est gratuite (art. 15 al. 3 LPart.). Par analogie avec l'art. 343 al. 3 CO, il y a lieu d'admettre que seuls les frais de justice sont visés (cf. consid. 5 non publié de l'ATF 123 III 176), de sorte que la défenderesse sera condamnée à verser des dépens aux demandeurs, créanciers solidaires (art. 159 al. 1 OJ; ATF 115 II 30 consid. 5c p. 42 et l'arrêt cité).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours est rejeté.

2.
La défenderesse versera aux demandeurs, créanciers solidaires, une indemnité de 10'000 fr. à titre de dépens.

3.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois.
Lausanne, le 16 décembre 2003
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: