

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 2 septembre 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Crittin Dayen et Cherpillod, juges
Greffier : M. Magnin

Art. 335d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **I.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 1^{er} avril 2021 par le Tribunal
de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause
divisant l'appelante d'avec **S.**_____, à [...], défenderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 1^{er} avril 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté les conclusions de la demande déposée le 13 novembre 2018 par I. _____ contre S. _____ (I), a dit qu'I. _____ était débitrice de S. _____ de la somme de 5'000 fr. à titre de dépens (II) et a rendu son jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges, statuant sur la requête de la demanderesse tendant à ce que son licenciement de la part de la défenderesse soit considéré comme un licenciement collectif au sens de l'art. 335d CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), ont tout d'abord examiné si la filiale de la défenderesse de [...], lieu de travail de la demanderesse, était un établissement au sens de cette disposition légale, en s'inspirant notamment de la jurisprudence européenne. Après avoir exclu que la filiale précitée puisse constituer une filiale en partenariat, le tribunal a examiné si celle-ci pouvait correspondre à une filiale en exploitation propre, soit s'il s'agissait d'une structure organisée, dotée en personnel et en moyens matériels et immatériels permettant d'accomplir les objectifs de travail, et a retenu qu'au sein de la défenderesse, les filiales, comme celle de [...], étaient gérées en exploitation propre et devaient être considérées comme un établissement. Les premiers juges ont ajouté que ce type d'établissement correspondait à la définition de la jurisprudence européenne et ont indiqué que le choix de la défenderesse de ne pas accorder une autonomie à ses filiales en exploitation propre concernant le personnel, les locaux, le matériel, l'organisation, les objectifs et la comptabilité ne s'opposait pas à ce que celles-ci soient considérées chacune comme un établissement. Ensuite, le tribunal a relevé que la filiale de [...] ne comprenait que six employés et un apprenti, de sorte que l'exigence minimale d'un établissement employant plus de vingt travailleurs prévue à l'art. 335d ch. 1 CO n'était pas remplie. Il a ainsi considéré que, dans la mesure où cette condition n'était pas réalisée, la défenderesse n'était pas obligée de suivre la procédure en matière de licenciement collectif prévue par l'art. 335f CO et

que le congé donné par cette dernière à la demanderesse n'était par conséquent pas abusif au sens de l'art. 336 al. 2 let. c CO. Au surplus, les premiers juges ont relevé que l'instruction n'avait pas permis d'établir que la demanderesse aurait fait l'objet d'un traitement discriminatoire ni qu'un autre élément constitutif d'un licenciement abusif aurait été réalisé. Partant, le congé donné à la demanderesse par la défenderesse était valable.

B. Par acte du 28 avril 2021, I._____ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que S._____ soit condamnée à lui payer la somme de 29'889 fr. à titre de licenciement abusif. Subsidiairement, elle a conclu à ce qu'il soit ordonné à S._____ de produire l'ensemble des données en lien avec les licenciements prononcés, les congés-modifications et les modifications contractuelles des contrats de travail imposées à ses employés pour les années 2016, 2017 et 2018, au niveau de « [...] » [...], subsidiairement au niveau du canton de [...], plus subsidiairement au niveau des offices de [...] et de ceux qui en dépendent, notamment celui de [...], et à ce que S._____ soit condamnée à lui payer la somme de 29'889 fr. à titre de licenciement abusif. Plus subsidiairement, I._____ a conclu à ce que le dossier de la cause soit renvoyé à l'autorité de première instance pour instruction.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du dossier complété par les pièces du dossier :

1. Par contrat de travail daté d'avril 2001, I._____ a été engagée auprès de S._____.

A partir du 1^{er} janvier 2007, elle a exercé la fonction de collaboratrice de vente pour l'unité [...] de S._____, auprès de l'office de [...] sis à [...].

Les relations contractuelles entre les parties ont duré dix-sept ans.

2. S._____ est une société qui a pour but [...]. La société a également pour objectif [...].

L'unité « [...] » (« [...] » avant 2017) est l'unité de S._____ qui gère tous les offices de [...], appelés « filiales ». Les filiales sont regroupées en secteur de filiales.

La plupart des filiales, comme celle de [...], sont gérées par un collaborateur portant le titre de « Responsable filiale ». Selon le descriptif de poste, le responsable de filiale procède notamment à la planification, à la promotion et au contrôle des ventes, conseille et informe la clientèle, gère les réclamations et les demandes de recherche, assume quotidiennement certaines tâches au guichet et dans l'exploitation, assume la responsabilité de la conduite d'une équipe de moyenne importance dans les activités quotidiennes, organise et dirige les séances d'équipe, est le premier interlocuteur des collaborateurs pour les questions concernant le personnel, réalise, en concertation avec la direction « Secteur de filiales », les entretiens de négociations des objectifs, assiste la direction précitée lors de l'engagement du personnel, règle de manière autonome les absences du personnel à court terme, assume, pour le compte de la direction « Secteur de filiales » certaines tâches visant au respect des prescriptions de sécurité et établit des rapports.

3. Dans le courant de l'année 2015, à la suite de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective de travail (ci-après : CCT), les contrats des col-laborateurs de S._____ ont été modifiés avec effet au 1^{er} janvier 2016. La modification visait à intégrer la pratique des horaires de travail selon le plan d'affectation, pour une meilleure flexibilité.

Se fondant sur le chiffre [...] CCT, les parties signataires de la CCT ont soumis le personnel de « [...] » à temps partiel au modèle du temps de travail annualisé [...].

Pour les travailleurs à temps partiel, l'art. [...] CCT dispose que :
[...]

4. En date du 29 mai 2015, l._____ a signé le nouveau contrat pour un taux d'activité de 40%.

Pour l'année 2015, elle a perçu un revenu mensuel brut de 2'299 fr. 15, versé treize fois l'an.

5. a) Le 15 décembre 2017, la direction du secteur de filiales de [...] a tenu une séance avec le responsable de la filiale de [...] et l'ensemble des collaborateurs de celle-ci. Cette séance avait pour but la planification des vacances 2018 et une réorganisation des services de la filiale, afin de mettre en place des horaires flexibles et variables.

Lors de cette séance, l._____ a indiqué qu'en raison de ses obligations familiales, elle n'était pas en mesure d'accepter le nouvel horaire flexible proposé.

b) Le 20 décembre 2017, un entretien personnel a eu lieu avec l._____ afin d'essayer de trouver une solution.

Le 16 janvier 2018, un second entretien a eu lieu. A cette occasion, l'intéressée était accompagnée de [...] en qualité de personne de confiance. [...], responsable du secteur de filiales de [...], et [...], conseillère en ressources humaines, étaient également présents.

c) Par courrier du 16 janvier 2018, S._____ a résilié le contrat de travail d'l._____ pour le 30 avril 2018, sous réserve de modification, la prénommée ayant la possibilité d'accepter un nouveau contrat de travail, qui précisait au chiffre 5 ce qui suit : « L'employée soumise au modèle des horaires de travail selon plan d'affectation fournit le temps de travail convenu conformément à la planification des affectations, dans le cadre de la CCT S._____ ».

Par courrier du 24 janvier 2018, I._____ s'est opposée à son licenciement, au motif que le licenciement était discriminatoire envers les femmes et ne respectait pas les procédures en lien avec les licenciements collectifs et qu'il était dès lors abusif.

Par réponse du 9 février 2018, S._____ a indiqué qu'elle devait adapter les contrats de travail afin de répondre aux besoins de l'exploitation et aux changements d'habitudes des clients. Elle a contesté le caractère discriminatoire et le non-respect des conventions ou de la LTr (loi sur le travail du 13 mars 1964 ; RS 822.11).

6. a) Le 13 novembre 2018, I._____ a déposé une demande auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois. Elle a notamment pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« Préalablement

2. Ordonner à S._____ de produire l'ensemble des données en lien avec les licenciements prononcés, les congé-modifications (acceptés ou refusés) et les modifications contractuelles des contrats de travail imposées à ses employées, pour les années 2016, 2017 et 2018, ceci au niveau de « [...] » [...], subsidiairement au niveau du canton de [...], plus subsidiairement au niveau des Offices de [...] et de ceux qui en dépendent, comme celui de [...].

Cela fait :

3. Condamner S._____ à payer à Madame I._____ la somme de CHF 29'889.00 à titre de licenciement abusif.

4. Condamner S._____ à l'ensemble des frais et dépens de la procédure.

Subsidiairement

5. Acheminer Mme I._____ à prouver, par toutes voies de droit, les faits énoncés dans les présentes écritures. ».

b) Par réponse du 9 janvier 2019, S._____ a conclu au rejet de cette demande.

c) Le 15 janvier 2019, le tribunal a tenu l'audience d'instruction, en présence d'I._____ et des représentants de S._____, assistés de leur conseil notamment. A cette occasion, S._____ a déposé

un avis de droit. En outre, les parties ont requis du tribunal qu'il rende un jugement préjudiciel sur la notion d'établissement. Le tribunal a admis la requête et a ordonné l'assignation et l'audition de témoins.

d) Le même jour, I. _____ a déposé des déterminations sur la réponse.

e) Le 28 février 2019, S. _____ a déposé des déterminations. Il ressort en particulier de celles-ci que, selon cette dernière, la filiale de [...] est une filiale dite en exploitation propre, plus précisément une filiale avec conduite, qui est gérée par un collaborateur portant le titre de « responsable de filiale ». S. _____ a notamment conclu, à titre préjudiciel, à ce qu'il soit constaté que chaque filiale de S. _____ (avec ou sans conduite) constitue un établissement au sens de l'art. 335d CO.

7. a) Le 28 mars 2019, le tribunal a tenu une nouvelle audience d'instruction, en présence d'I. _____, des représentants de S. _____ et de leur conseil. Il a également entendu les témoins [...], [...] et [...], ainsi que [...] en qualité de partie.

b) [...] a notamment déclaré ce qui suit :

« (...) J'ignore si la S. _____ a adressé des nouveaux contrats de travail à des collaborateurs entre fin 2017 et début 2018. Je ne sais pas non plus s'il y a eu des licenciements. (...) Je suis à l'unité [...] et ne sais rien de l'unité vente.

Il y a eu un entretien début 2018 avec M. [...], Mme [...] et I. _____, auquel j'ai assisté en tant que personne de confiance de la demanderesse. Lors de cet entretien, M. [...] a expliqué qu'il y avait une réorganisation des offices de [...] de la région de [...]. I. _____ a expliqué qu'elle voulait garder les mercredis de congé, ce qui n'était pas possible pour la S. _____. M. [...] lui a demandé d'essayer de trouver des solutions pour la garde de ses enfants. Pour elle, ce n'était pas possible. M. [...] lui a donc dit que soit elle acceptait de devoir, cas échéant, travailler le mercredi et donc de signer un nouveau contrat ou avenant, ou son contrat de travail serait résilié. (...) [I]l est vrai que je lui ai expliqué que cette demande de flexibilité était usuelle, tant à l'interne que dans le privé. Pour moi l'entretien s'était bien déroulé. Je savais, par les explications données par M. [...] lors de cette séance, qu'il devait trancher pour une question d'organisation et c'est pourquoi j'ai essayé d'arranger

les choses de façon à ce que la demanderesse ne perde pas son emploi.

(...) Je confirme que l'entretien en question ne concernait qu'I._____. ».

c) [...] a notamment déclaré ce qui suit :

« (...) En tant que responsable de l'office [...], le but est d'être au plus proche des demandes des clients. Il faut notamment que le client soit servi dans des normes acceptables du point de vue de l'attente et qu'il bénéficie de conseil de qualité. Cela a un impact sur le personnel. Il s'agit de trouver un équilibre entre les coûts du personnel et l'infrastructure. C'est un équilibre global à trouver.

Chaque secteur d'offices de [...] a une structure de direction différente. En ce qui concerne ma position, je suis responsable d'une filiale de la S._____. En collaboration avec le responsable d'exploitation, je mets en place mensuellement les besoins en personnel, qui sont assez semblables de mois en mois. Je précise que la personne qui décide de mon attribution en personnel, c'est le responsable d'exploitation. Je lui fais part des besoins de la filiale et il valide.

(...) [I] est exact qu'on nous demande de plus en plus de flexibilité. D'ailleurs, la S._____ ne s'en cache pas.

En tant que responsable [...], je peux indirectement décider du nombre d'employés, toujours pour les besoins de couverture de la clientèle, lors de la planification. Le RE est toujours responsable de la planification de son secteur. Moi, je ne suis que l'instrument sur le terrain, qui donne les indications leur permettant de prendre cette décision. Le RE gère un secteur [...], qui regroupe entre 40 et 100 personnes. Par exemple, mon RE gère 100 personnes, environ. C'est le secteur de [...], qui regroupe [...], ainsi que des filiales en partenariat, dans le même secteur. Le RE est sous les ordres du responsable de secteur, qui lui est aux ordres du responsable de région. Par exemple, si j'ai besoin d'employés supplémentaires, il faut que je le justifie auprès du RE. Le RE est responsable de la planification du personnel dans un secteur. C'est donc lui qui pourra décider du nombre d'employés dans le secteur. Le choix de la personne même de l'employé est fait par le chef de secteur, en collaboration avec le RH. Il y a des RH pour chaque secteur. Ils dépendent d'une structure ressources humaines, qui remontent jusqu'à [...]. Le responsable [...] n'a aucune influence sur le salaire de l'employé. Je pense qu'il y a une échelle de salaire, en fonction de l'âge, de l'aptitude. En tout cas, ce n'est pas à mon niveau. L'échelle des salaires est fixée dans la CCT.

Les horaires de travail sont fixés en fonction des besoins de la clientèle. Je fais des propositions qui devront être validées par le RE. Pour les vacances, on distribue une feuille au personnel pour qu'il exprime son souhait. C'est le RE qui est décisionnaire, sous la responsabilité du responsable de secteur.

En ce qui concerne les locaux, le responsable de [...] peut faire des demandes pour le matériel, qui doivent être validées par le RS. Au début de l'année 2018, il y avait [...], qui est une structure au sein de la S._____, qui gère les locations de locaux. Ce n'est en tout cas pas au niveau de l' [...] que ces décisions se prennent.

(...) [J]e peux évidemment faire toutes propositions concernant les locaux, mais je ne peux pas prendre de décisions à ce sujet.

En tant que responsable de filiale, je dois m'occuper de la conduite de l'équipe. Je dois motiver et guider les employés. Il y a des objectifs d'équipe. Les objectifs sont répartis chaque année entre les secteurs et entre les filiales.

(...) [C]'est moi qui gère les commandes ou quelqu'un à qui je délègue cette tâche. En tant que responsable de [...], j'ai un cahier des charges, notamment concernant la comptabilité, la sécurité, que je dois respecter. C'est moi qui gère les absences à court terme, en communication avec le RE. Les absences plus longues sont planifiées par le RE. C'est moi qui gère les entretiens de compétence et les évaluations du personnel de l'office. Lors de l'entretien, je vais tenir compte des besoins en formation du collaborateur. ».

d) [...] a notamment déclaré ce qui suit :

« Je suis employé par la S._____. Je suis secrétaire d'exploitation dans le secteur de [...]. Je suis RE.

(...) [J]e confirme que sur l'organigramme, je suis entre les responsables de filiale et le responsable de secteur. Concernant le personnel, les décisions sont prises en concertation avec le responsable de secteur, le responsable de région, moi-même et le responsable de filiale. Le choix d'un candidat est une décision collégiale. Le responsable de filiale peut choisir un collaborateur, mais ce n'est pas lui qui signera le contrat. Il peut faire les entretiens d'embauche, mais dans la plupart des cas, c'est le RE et le RS. Quant au salaire, il y a des grilles salariales. Il y a une grille salariale pour [...], établie par la CCT. C'est le domaine des RH. Selon ces grilles, il y a un maximum et un minimum. Le salaire est fixé par décision de la RH en concertation avec le RE ou/et le RS. Le RH est au niveau d'une région.

Concernant les locaux des offices de [...], la décision se prend au niveau du responsable de région, en concertation avec le RS. Je ne sais pas comment cela se décide.

J'ai évidemment eu connaissance de la situation de la demanderesse, en ma qualité de responsable d'exploitation du secteur de [...]. L'objet du nouveau contrat d'I. _____ que nous lui avons proposé concernait la flexibilité. Il y a un historique derrière la résiliation de son contrat de travail. Il y avait trop de personnel à la filiale de [...], proportionnellement au nombre de clients. Pour garder tous les employés, nous avons fait une première séance, avec tous les employés, pour trouver une solution collective, afin d'éviter des départs ou éviter un plan social. Le but était de garder tout le monde. Ce qui se passait pour la demanderesse, c'est qu'elle demandait de travailler des jours fixes. On avait pu les lui garder jusqu'en 2018. En raison de la baisse de fréquentation de la clientèle, il y avait des jours, surtout en milieu de mois, où nous étions en sureffectif, et I. _____ aurait dû travailler autrement sur une dizaine de jours sur l'année, par exemple, changer le mardi pour le mercredi. On ne touchait ni à son pourcentage, ni à ses heures sur l'année. On voulait flexibiliser les jours. L'horaire de travail ne changeait pas. La flexibilité concernait tout le secteur. J'ai toujours respecté les souhaits des collaboratrices concernant leurs jours de travail et de congés, mais il pouvait arriver que ça ne joue pas deux-trois fois dans l'année.

En général, les personnes ont accepté d'être plus flexibles. Il n'y a pas eu besoin de faire d'autre contrat. Le nouveau contrat d'I. _____ ne changeait pas la situation financière, mais je ne suis plus sûr s'il y avait une clause qui parlait de la flexibilité. Mais ce n'est pas moi qui ai traité ce contrat.

(...) Les responsables de filiale ont un cadre qui leur est donné par la stratégie de la S. _____. Ensuite, je suis surtout en soutien pour la conduite du personnel, pour la sécurité, pour l'organisation, la planification.

Le domaine de responsabilité du responsable de filiale est la conduite du personnel, les objectifs de vente, la sécurité.

La filiale peut fonctionner sans moi. Elle a sa propre organisation, toujours dans le cadre de la stratégie. Les objectifs viennent de la centrale. C'est la filiale qui s'organise pour les atteindre. La filiale de [...] avait un excellent responsable de filiale, donc je n'avais pas beaucoup à intervenir. J'ai le rôle de guide et d'exemple pour les responsables de filiale.

(...) [L]a stratégie est fixée par la direction générale de [...]. ».

e) [...] a notamment déclaré ce qui suit :

« J'étais responsable du secteur de [...] jusqu'au 30 septembre 2018. (...).

La planification et l'engagement du personnel dépend du responsable de filiale, en ce sens que dans la planification à court terme, par exemple maladie ou accident, c'est le responsable de filiale qui prévoit les remplacements, dans un premier temps. S'il n'y a pas de possibilité au sein de l'équipe de la filiale, le responsable de filiale va s'adresser au [...], qui trouvera probablement quelqu'un au sein du secteur.

Pour l'engagement d'un nouvel employé, le [...] et le [...] regardent d'abord s'il est pertinent d'engager quelqu'un. S'il faut engager quelqu'un, le responsable de filiale est inclus dans le processus d'engagement.

(...) [L]e responsable de filiale s'occupe de la gestion et de la comptabilité de sa filiale, à savoir la tenue des comptes de la filiale (les recettes, les charges, le contrôle des caisses, les coûts mensuels de la filiale). Il n'y a pas de bilan et de comptes pertes et profits de la filiale. Les coûts sont contrôlés par l'unité finance centrale.

(...) [U]ne filiale avec conduite est une filiale où il y a du personnel à gérer par le responsable de filiale. Une filiale avec personne de contact est une filiale où le personnel est géré par le RE. Sur le secteur de [...], à fin 2017, les filiales de conduite représentaient environ 75% de toutes les filiales. En 2018, certaines filiales sans conduite ont été transformées en filiale en partenariat, dans lesquelles S. _____ n'a plus de personnel à gérer.

(...) [J]e confirme que nous avons un controlling. Ce controlling descend jusqu'aux filiales, avec ou sans conduite et également filiales en partenariat. C'est le centre de service finance. ».

8. a) Le 9 avril 2019, le tribunal a tenu l'audience de fin d'instruction et de jugement, en présence des mêmes comparants. A cette occasion, le témoin [...] a été entendu. I. _____ a en outre précisé sa conclusion préjudicielle comme il suit :

« I. constater que la notion d'établissement selon l'art. 335d CO correspond au sein de la S. _____ à l'entité [...] prise au niveau suisse. ».

S. _____ a pour sa part confirmé sa conclusion préjudicielle prise à l'appui de ses déterminations du 28 février 2019.

b) [...] a notamment déclaré ce qui suit :

« Je suis responsable de la filiale de [...] depuis 2010. Je n'ai donc pas engagé I._____.

(...) J'avais six personnes, dont un apprenti. La gestion se faisait selon les demandes des employés qui avaient des enfants ou qui n'en avaient pas. A cette époque-là, certains employés travaillaient des jours bien précis. Il y avait une répartition qui se faisait dans la semaine pour la bonne marche opérationnelle de la filiale. Jusqu'en 2017, il y avait cette possibilité. (...) Maintenant, les responsables de filiales sont devenus des entrepreneurs, avec des impératifs de gestion, de productivité et de rentabilité. Dès 2017 nous avons dû adapter nos horaires de travail par rapport à cette productivité et par rapport à la fréquentation de la clientèle.

Jusqu'à fin 2017, (...)I._____ avait des jours fixes jusqu'à ce que nous n'ayons plus cette possibilité-là. Je précise que nous avons toujours dû demander à notre personnel d'avoir une certaine flexibilité, notamment pour des remplacements en cas de maladie ou de vacances et que cela ne date pas de 2017. Lors des évaluations focus de 2017, l'attention des employés était attirée sur la flexibilité.

(...) Je confirme qu'en 2016 il y a eu une nouvelle CCT, qui s'est appliquée à tout le personnel. Je précise cependant que je ne voyais pas les contrats des employés de ma filiale. (...) En 2016, ces contrats ont été rédigés et signés dans le but d'introduire une plus grande flexibilité.

(...) S'agissant de la séance du 15 décembre 2017, elle avait comme but une réorganisation de la filiale, car le rapport entre la clientèle, la rentabilité et le personnel ne correspondait pas au besoin du service. Il y avait donc des réadaptations à faire. Cela concernait ma filiale. On cherchait à résoudre le problème consistant à pouvoir travailler en toute autonomie avec le même personnel en réalisant l'objectif de productivité qui nous était assigné. Chaque employé a pris la parole pour pouvoir s'exprimer sur la possibilité d'atteindre cet objectif. Je me souviens que deux employés se sont proposés pour prendre 3 semaines de congé non payés, un autre a pris une semaine de congé non payé, une autre a diminué son taux d'occupation de quelques pourcents pour pouvoir atteindre cet objectif. D'autres personnes se sont proposés pour aller remplacer ailleurs si nécessaire. On a donc fait un maximum au sein de l'équipe pour pouvoir garder tous les employés. I._____ n'a pas fait d'autres propositions que de dire qu'elle essaierait de s'adapter aux besoins de la filiale mais que ce serait compliqué pour elle. La proposition de jours de travail qui lui a été faite sur les tableaux de service ne lui convenait pas car elle ne voulait pas modifier ses jours de service. Je dois dire que je n'ai pas vu le contrat modifié qui lui a été soumis. Pour moi, il est envoyé par le centre de service du personnel à [...]. J'ai su par mes supérieurs qu'elle n'a pas voulu

signer le contrat modifié. Elle m'en avait également parlé. Ce sont le RE et le RS qui ont géré tout son cas et son licenciement.

Pour ma part, je dois organiser la marche du service et prévoir les jours de présence des employés. Je ne pouvais donc pas m'organiser si un des employés exigeait des jours fixes. Cela n'était plus possible dans ces nouvelles conditions. Je dois rendre compte à mon RE qui gère le personnel pour tout le secteur. Si je ne peux pas planifier le service correctement, mon office ne tourne pas.

(...) [P]ar rapport aux séances d'information qui se sont tenues en 2016 pour les chefs de filiale, je pense que cela s'est fait lors d'une séance de responsables d'office de [...]. En effet, nous avons une fois par mois une séance de responsables d'office de [...], qui avait lieu à l'époque à [...], pour tout le secteur. Ces réunions étaient organisées par le RS.

S'agissant des modifications introduites dès 2017 et en 2018, une plus grande flexibilité était exigée par rapport au flux de la clientèle et à la rentabilité. Concrètement, ce qui changeait pour la demanderesse et d'ailleurs pour les autres employés, c'est qu'il n'était plus possible de leur garantir des jours fixes. Cela venait de la direction de la S._____ et concernait toutes les filiales.

(...) Le licenciement [d'I._____] est lié au refus de signer son nouveau contrat de travail.

Pour les plannings, c'est le RE de [...] qui a la gestion du personnel de tous les secteurs. Les responsables de filiale établissent les plannings et le RE supervise le tout. Je ne peux pas moi-même modifier le planning sans en référer au RE. ».

9. Par jugement du 3 juillet 2019, le tribunal a dit qu'au sein de S._____, la filiale en exploitation propre devait être considérée comme un établissement au sens de l'art. 335d CO, a rendu son jugement préjudiciel sans frais et a dit qu'I._____ était débitrice de S._____ de la somme de 4'000 fr. à titre de dépens.

Par arrêt du 18 octobre 2019, la Cour d'appel civile a déclaré l'appel interjeté le 4 septembre 2019 par I._____ irrecevable, faute de décision attaquant au sens de l'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272).

10. Le 2 septembre 2020, le tribunal a repris l'audience de jugement, en présence des mêmes comparants. A cette occasion, les parties sont convenues de renoncer aux débats principaux et au dépôt de plaidoiries écrites.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, déposé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

3. L'appelante, qui considère que les premiers juges ont omis de tenir compte de certains faits, requiert que l'état de fait soit complété.

3.1 Le CPC part du principe que le procès doit se conduire entièrement devant les juges de première instance. A ce stade, chaque partie doit exposer l'état de fait de manière soigneuse et complète et amener tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_547/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.1). La procédure d'appel n'a pas pour but de compléter le procès de première instance en permettant aux parties de réparer leurs propres carences, mais doit seulement permettre de contrôler et corriger le jugement de première instance à la lumière des griefs formulés à son encontre (ATF 142 III 412 consid. 2.2.2). On ne saurait certes exiger des parties l'impossible en ce sens qu'elles devraient envisager toutes les éventualités qui pourraient interagir avec le litige, mais elles sont censées être attentives, se faire une idée globale de l'objet du litige, du contexte dans lequel celui-ci s'inscrit, et faire preuve d'anticipation (TF 4A_547/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.1). Ainsi, l'on attend des parties qu'elles mènent au besoin des investigations poussées, avant la fin de la phase d'allégations, pour identifier, voire prévoir, tous les faits et moyens de preuves qui pourraient s'avérer pertinents et pour apprécier s'il est concrètement opportun de les présenter (Bastons Bulletti, Nova potestatifs : de faux vrais nova, de véritables pseudo nova, CPC Online du 1^{er} octobre 2020, n. 7 *in fine*).

3.2 L'appelante relève qu'il a été omis de constater que l'ensemble des contrats produits dans la procédure, dont celui signé en 2015, avaient été établis à [...]. Il ressort des pièces 5, 11 et 107 que les contrats de travail concernés ont, notamment, été établis à [...]. Cependant, rien de tel n'a été allégué par les parties en première instance, de sorte que l'état de fait ne sera pas complété dans le sens requis par l'appelante. Ce détail n'est par ailleurs pas déterminant pour la résolution du présent litige.

L'appelante relève qu'il a été omis de constater que la séance du 15 décembre 2017 avait été conduite par [...], lequel est responsable du secteur de [...]. En l'espèce, il est vrai que [...] a indiqué qu'il avait été responsable du secteur de [...] jusqu'au 30 septembre 2018. Il n'a

toutefois pas été allégué, en première instance, que le prénommé avait lui-même convoqué le personnel à la séance du 15 décembre 2017. De plus, l'état de fait tel que rédigé par l'autorité de première instance est conforme à la pièce 6, qui est un compte-rendu de la séance précitée et qui indique que la direction du secteur de filiales de [...] a tenu la séance et que le responsable de la filiale de [...] était présent. Il n'y a donc pas lieu de modifier l'état de fait de première instance.

L'appelante relève qu'il a été omis de constater qu'à l'occasion de ses deux entretiens, soit ceux des 20 décembre 2017 et 16 janvier 2018, aucun responsable de la filiale de [...] n'était présent, les deux entretiens ayant été réclamés par [...]. En première instance, l'intimée a allégué que le prénommé était présent à l'entretien du 16 janvier 2018, ce qui a été admis par l'appelante, de sorte que l'état de fait sera complété dans cette mesure (all. 64). Pour le reste, il ressort certes de la pièce 6 que [...] a demandé l'entretien du 20 décembre 2017 et qu'il y était présent, en qualité de responsable du secteur de filiales de [...], avec [...], responsable d'exploitation. Cependant, ces faits n'ont pas été allégués en première instance, de sorte qu'ils ne seront pas pris en compte. Ils n'ont par ailleurs pas d'incidence sur la résolution du présent litige.

L'appelante relève qu'il a été omis de constater que les courriers des 16 janvier 2018 et 9 février 2018 émanaient d'une dénommée [...], une conseillère en ressources humaines de l'intimée située à [...], et n'étaient pas signés par un responsable de la filiale de [...]. Il ressort des pièces 10 et 13 que les courriers précités sont cosignés par [...] et [...]. De plus, l'entête de ces courriers fait état de la mention « Conseil RH » avec une adresse à [...]. Cependant, rien de tel n'a été allégué en première instance, si bien que ces faits ne seront pas pris en considération. Ceux-ci n'ont de toute manière pas d'incidence sur la résolution du présent litige.

L'appelante requiert que les allégués 7 à 9 et 13 à 16 de sa demande du 13 novembre 2018 soient reproduits dans l'état de fait. Il ressort en substance de ceux-ci que de nouveaux contrats de travail

auraient été adressés à de nombreux collaborateurs entre fin 2017 et début 2018, que de nombreux licenciements auraient été prononcés durant cette période, qu'aucune annonce de licenciement collectif n'aurait été effectuée, que l'employeur aurait annoncé collectivement et à l'ensemble du personnel les modifications contractuelles souhaitées en faveur d'un « horaire flexible », que le « [...] » aurait visé à réduire les [...] d'ici 2020 et que ces mesures auraient touché 1'200 collaborateurs. L'appelante fonde ses allégués sur les pièces 6 à 9. L'intimée a contesté ces allégués dans sa réponse. En l'espèce, les pièces 6 à 9 (prise de note du 20 décembre 2017, [...] -News du 26 octobre 2016, rapports financiers 2017 et [...] du 15 octobre 2018) fournissent quelques éléments factuels, comme certains chiffres (cf. pièce 7 notamment), repris dans les allégués précités, mais ne permettent en revanche pas d'établir la véracité des affirmations contenues dans ces allégués. Par conséquent, il n'y a pas lieu de tenir compte de ceux-ci. Pour le reste, on relèvera que l'autorité de première instance mentionne que les contrats de nombreux collaborateurs de l'intimée ont été modifiés avec effet au 1^{er} janvier 2016. Enfin, le dossier est suffisamment documenté sur ce point, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'ordonner à l'intimée, comme l'a requis l'appelante dans sa conclusion subsidiaire, de produire notamment l'ensemble de ses données en lien avec les licenciements prononcés pour les années 2016 à 2018.

L'appelante reproche à l'autorité de première instance de n'avoir pas cité certains passages des témoignages de [...], [...], [...] et [...] dans l'état de fait. En l'occurrence, l'état de fait a été complété par la retranscription des témoignages au dossier dans la mesure où ceux-ci sont pertinents pour la résolution du présent litige. De toute manière, ces procès-verbaux d'audition font parties du dossier et sont pris en considération.

4. L'appelante reproche au tribunal de s'être fondé sur la jurisprudence européenne pour apprécier la notion d'établissement au sens de l'art. 335d CO. Il fait valoir que le législateur n'aurait pas voulu reprendre une telle jurisprudence lors de l'adoption de cette disposition

légale, que cela ne serait pas logique et que la reprise d'une jurisprudence étrangère serait contraire à la tradition de l'ordre juridique suisse.

4.1 Dans le cadre de leur analyse de la notion d'établissement au sens de l'art. 335d CO, les premiers juges se sont intéressés à l'historique de l'adoption de cette disposition légale. Ils ont notamment indiqué que la réglementation relative au licenciement collectif avait été introduite par le législateur afin de rapprocher le droit suisse de l'acquis communautaire, dont la directive 75/129/CEE du 17 février 1975, et que cette directive avait eu pour conséquence l'introduction de nouveaux articles dans le CO, notamment l'art. 335d CO, afin de protéger les travailleurs (cf. ATF 137 III 27 consid. 3.2 ; Message I du Conseil fédéral du 27 mai 1992 sur l'adaptation du droit fédéral au droit de l'EEE, FF 1992 V 390 ch. 7.2). Ils ont détaillé une partie de la directive européenne et ont relevé que l'art. 335d CO avait repris l'un des critères de celle-ci, à savoir le fait que seuls les congés donnés pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs concernés pouvaient être pris en compte. Le tribunal a ajouté, référence à l'appui, que le but de l'art. 335d CO était de reprendre autant que possible le texte de la directive européenne et d'adopter également les solutions de la directive en ce qui concernait la procédure de consultation et celle relative au licenciement collectif proprement dit (cf. FF 1992 V 401 ch. 4.3.1), avant de souligner que l'art. 335d CO était directement inspiré de la réglementation de droit européen sur les licenciements collectifs et qu'il convenait, selon la doctrine, de s'en inspirer (cf. Brunner et al., Commentaire du contrat de travail, 4^e éd., 2019, n° 1 ad art. 335d CO).

Les premiers juges se sont ensuite référés à la jurisprudence fédérale et à plusieurs auteurs de doctrine suisses pour retenir qu'était notamment considérée comme établissement une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettent d'accomplir les objectifs de travail (cf. ATF 137 III 27 consid. 3.2 ; notamment Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 471 ; Staehelin, Zürcher Kommentar OR, 4^e éd., 2013, n° 3 ad art. 335d CO). Ils ont rappelé que lorsque plusieurs établissements faisaient partie

de la même entreprise, l'existence d'un éventuel licenciement collectif se déterminait, sauf exception, par établissement et non pas au niveau de l'entreprise (cf. ATF 137 III 27 consid. 3.2 et les auteurs précités notamment ; FF 1992 V 403 ch. 4.3.2), cette solution accordant à l'employeur titulaire de plusieurs entreprises une plus grande souplesse dans la gestion de son personnel (FF 1992 V 403 ch. 4.3.2).

Enfin, le tribunal a considéré que l'art. 335d CO était une reprise directe du droit européen, de sorte qu'il était logique de s'inspirer de la jurisprudence communautaire pour compléter la notion d'établissement. Il a ainsi en particulier relevé, en se référant notamment à deux arrêts de la Cour de justice de la Communauté européenne, soit ceux des 7 décembre 1995 (C-449/93) et du 15 février 2007 (C-270/05), que la jurisprudence européenne entendait par établissement, selon les circonstances, l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement étaient affectés pour exercer leurs tâches, qu'il n'était pas essentiel que l'unité en cause dispose d'une direction pouvant effectuer de manière indépendante des licenciements et que « rien ne s'opposait à ce que deux ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises et ayant des liens réciproques, mais dont aucun n'avait d'influence prépondérante sur l'autre ou les autres, mettent en place un service commun d'embauche ou de licenciement, de sorte que les licenciements dans l'une des entreprises ne pouvaient notamment avoir lieu qu'avec l'approbation de ce service ».

4.2 Il résulte de ce qui précède que les premiers juges se sont en premier lieu fondés sur le droit suisse pour apprécier la notion d'établissement, en examinant tout d'abord l'historique de l'adoption de la disposition légale topique, puis la jurisprudence fédérale et les auteurs de doctrine suisse, et qu'ils ne se sont inspirés de la jurisprudence européenne en matière d'établissement qu'à titre subsidiaire, afin de consolider le résultat auquel ils sont parvenus. Le tribunal a retenu, notamment sur la base des témoignages recueillis et du descriptif du poste de responsable de filiale, que la filiale concernée correspondait à une filiale en exploitation propre car elle était, selon la définition du droit

suisse, une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettaient d'accomplir les objectifs de travail. Ce n'est que dans un second temps que le tribunal a indiqué que la filiale correspondait également à la définition européenne de la notion d'établissement. Par ailleurs, dans son grief, l'appelante n'explique pas de manière convaincante pourquoi le tribunal ne pourrait pas, dans le cas d'espèce, s'inspirer de la jurisprudence communautaire. Le fait que la directive européenne sur laquelle la législation suisse adoptée s'est basée ait été modifiée à deux reprises ne permet pas d'exclure d'emblée un regard croisé avec la jurisprudence européenne, susceptible de consolider la jurisprudence nationale. Le grief de l'appelante est infondé.

5. L'appelante admet que la notion d'établissement se définit comme une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels, qui permettent d'accomplir les objectifs de travail et considère qu'il découle de cette définition la nécessité d'une certaine autonomie. L'appelante conteste toutefois que, dans le cas présent, la filiale en exploitation propre de [...] dispose d'une quelconque autonomie, notamment par rapport à l'unité « [...] », de sorte qu'elle ne pourrait pas être qualifiée d'établissement. L'appelante relève que le responsable de la filiale précitée n'est décisionnaire ni dans la détermination du nombre de postes de son office, ni dans le choix des personnes engagées, que les contrats et licenciements ne se font pas au sein de la filiale mais à [...] et à [...], que le salaire est établi au niveau [...] sur la base d'une grille salariale, que les horaires et les vacances sont fixés par le chef de secteur et le responsable d'exploitation, et non le responsable de filiale, et que les employés d'une filiale peuvent remplacer des employés dans d'autres filiales. Elle ajoute que les locaux de la filiale litigieuse ne dépendent pas du responsable de filiale mais de l'entité « [...] », soit une autre structure dépendante de l'intimée, que les questions liées au matériel doivent être validées par le responsable de secteur, que la fixation des objectifs viennent de la centrale, que l'organisation de la filiale dépend de la stratégie donnée par l'intimée et que, sur le plan comptable, la filiale n'a pas de bilan ni de comptes pertes et profits et les coûts sont contrôlés par l'unité centrale. Enfin, l'appelante fait valoir que la filiale en exploitation

propre de [...] ne répondrait pas non plus aux réquisits jurisprudentiels européens pour être reconnue comme un établissement, car elle serait influencée par les autres unités précitées.

5.1 Selon l'art. 335d CO, par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de vingt et moins de 100 travailleurs (ch. 1), de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs (ch. 2) et égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs (ch. 3).

Les art. 335d ss CO ne s'appliquent qu'aux entreprises occupant plus de vingt collaborateurs (ATF 137 III 27 consid. 3.2 et les auteurs cités). Quant à l'entité susceptible d'être concernée par un licenciement collectif, il s'agit, selon les termes de l'art. 335d ch. 1 à 3 CO, de l'établissement (*Betrieb*). Il faut entendre par là, comme on l'a vu, une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettent d'accomplir les objectifs de travail (ATF 137 III 27 consid. 3.2 et les auteurs cités). Tel est le cas d'une entité distincte, qui présente une certaine permanence et stabilité, affectée à l'exécution d'une ou plusieurs tâches déterminées, qui dispose d'un ensemble de travailleurs, de moyens techniques et d'une structure organisationnelle pour l'exécution de ces tâches, même si elle n'est pas dotée d'une autonomie économique, financière, administrative ou technologique (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 670, qui se réfèrent à l'arrêt de la Cour de justice de la Communauté européenne du 15 février 2007 [C-270/05]). Lorsqu'un employeur possède plusieurs établissements qui font partie de la même entreprise, l'existence d'un éventuel licenciement collectif se détermine dans chaque établissement, et non pas au niveau de l'entreprise (ATF 137 III 27 consid. 3.2 et les auteurs cités). Certains auteurs voudraient déroger à cette règle lorsque les établissements sont

proches au point de constituer un seul lieu d'exploitation (ATF 137 III 27 consid. 3.2 et les auteurs cités).

5.2 En l'espèce, il n'est pas déterminant que ce soit le responsable d'exploitation ou le responsable de secteur, à un niveau hiérarchique plus élevé au sein de l'intimée, et non le responsable de filiale, qui soit habilité à déterminer quel est le nombre de postes nécessaires au sein de la filiale, à choisir les employés et à gérer leurs horaires et leurs vacances. Il en va de même pour ce qui concerne le fait que les contrats de travail des employés et le licenciement de ceux-ci aient été édités à [...] et à [...], et non au sein de la filiale, et que les salaires aient été fixés dans une grille salariale à un échelon national. Malgré une telle organisation, la filiale de [...] dispose en effet d'un ensemble de travailleurs et d'une certaine structure organisationnelle permettant l'accomplissement des tâches afférentes à la bonne marche de cette entité, comme notamment l'exploitation des guichets [...], la vente, le conseil à la clientèle et la gestion de de la filiale en question. Quand bien même le responsable de filiale n'a pas de pouvoir décisionnel au sujet des éléments mis en évidence par l'appelante, l'intéressé est tout de même amené à gérer le personnel de son office. Selon le témoin [...], il appartient au responsable de filiale de mettre en place, en collaboration avec la hiérarchie, les besoins en personnel ; il lui incombe en outre de faire part à cette dernière de ces besoins et peut donc indirectement décider du nombre de travailleurs au sein de sa filiale, pour les besoins de la couverture clientèle. Le témoin [...] a également indiqué que le responsable de filiale était amené à gérer le personnel, puisqu'il a déclaré que la planification, à court terme, dépendait du responsable de filiale, dès lors que celui-ci devait prévoir les remplacements. Il a ajouté que ce responsable était inclus dans le processus d'engagement des travailleurs. Le descriptif de poste du responsable de filiale va aussi dans ce sens, dans la mesure où il expose que le responsable de filiale assume la responsabilité de la conduite d'une équipe et qu'il assiste la direction dans l'engagement du personnel. Pour le surplus, [...], le responsable de la filiale concernée, a déclaré qu'il gérait les évaluations de ses collaborateurs, qu'il établissait

les plannings et qu'il devait s'organiser pour la bonne marche de son service, sous la supervision de la hiérarchie.

Les filiales en exploitation propre, dont celle de [...], disposent par ailleurs de locaux propres, sans qu'il ne soit déterminant qu'elles en gèrent la location. Pour qu'une entité soit considérée comme un établissement, la doctrine et la jurisprudence n'exigent pas que tel soit le cas. Elles ne posent comme condition que le simple fait que l'entité, en l'occurrence la filiale, soit dotée en moyens matériels et immatériels, qui comprennent des locaux. Il importe donc peu que le parc immobilier de l'intimée soit administré par une autre entité que la filiale. L'appelante expose encore que, sur le plan comptable, la filiale n'a pas de bilan ni de comptes pertes et profits, que le responsable de filiale dépend de sa hiérarchie s'agissant du matériel et que les objectifs et la stratégie sont fixés au niveau central. Or, d'une part, l'intéressée ne prétend pas que la filiale ne gèrerait pas la comptabilité. Ce n'est d'ailleurs pas parce que la filiale n'a pas de bilan ni de comptes pertes et profits qu'elle ne dispose pas d'une comptabilité. A cet égard, le témoin [...] a déclaré que le responsable de filiale s'occupait de la gestion et de la comptabilité de sa filiale, à savoir la tenue des comptes de la filiale, comme les recettes, les charges, le contrôle des caisses et les coûts mensuels de son entité. D'autre part, comme on l'a vu, que les objectifs ou la stratégie soient fixés par la centrale ou que le responsable de filiale dépende sur certains aspects de sa hiérarchie n'empêchent pas la filiale de bénéficier de travailleurs et d'une structure lui permettant d'accomplir les tâches qui lui incombent. De surcroît, selon le témoin [...], la filiale a sa propre organisation, peut fonctionner sans l'aide du responsable d'exploitation et peut s'organiser seule pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.

Au vu de ces éléments, s'il est vrai que la filiale de la [...] ne bénéficie pas d'une entière autonomie, qu'elle dépend sur plusieurs points de l'unité « [...] », qu'elle fait partie d'un groupe de filiales et qu'il existe, dans la mesure où certains employés peuvent être amenés à en remplacer d'autres dans d'autres filiales, un rapport de collaboration entre les différentes filiales de l'intimée, cela n'est en soi pas décisif au regard de la

notion d'établissement au sens de l'art. 335d CO. Une autonomie juridique, financière ou administrative n'est pas nécessaire. Ce qui importe, c'est que la filiale en question puisse bénéficier d'une certaine marge de manœuvre. Or, comme on l'a vu, et comme cela ressort du dossier et de manière générale des témoignages, la filiale précitée dispose d'un ensemble de travailleurs, d'une structure organisationnelle et de compétences propres, et peut gérer seule la majeure partie de ses affaires, comme la gestion courante de ses employés, les commandes en matériel, la comptabilité de l'office et la sécurité, tout cela afin d'exécuter ses tâches. Il s'agit en d'autres termes d'une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels qui permettent d'accomplir les objectifs de travail. Dans ces circonstances, force est de constater que la filiale de [...] est un établissement au sens de l'art. 335d CO. L'appelante ne fait au demeurant pas valoir que les objectifs ne pourraient pas être atteints en raison de la structure mise en place.

Pour le surplus, on relève que la jurisprudence européenne n'exclut pas l'existence d'un service commun d'embauche ou de licenciement. Elle évoque des liens réciproques entre entités dont aucune ne doit avoir une influence prépondérante sur l'autre. L'argumentation de l'appelante tend à vouloir établir une telle influence et l'absence de toute autonomie. Or, les éléments avancés par l'appelante ne permettent nullement d'affirmer que tel soit le cas. Enfin, le fait que la filiale concernée soit considérée comme un établissement ne saurait, comme le fait valoir l'appelante, impliquer *de facto* que l'intimée pourrait licencier l'ensemble de son personnel en mettant un terme à ses activités liées à « [...] » au mépris des procédures de consultation inhérentes à un licenciement collectif.

En définitive, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que la filiale de l'intimée de [...], dans laquelle travaillait l'appelante, répondait au critère d'établissement au sens de l'art. 335d CO.

5.3 Il reste à examiner les autres conditions prévues par cette disposition légale. Selon la jurisprudence, celle-ci ne s'applique qu'aux entreprises occupant plus de vingt collaborateurs. Or, en l'occurrence, la filiale en question n'employait, au moment du licenciement de l'appelante, que six travailleurs et un apprenti (cf. pièce 126 ; témoignage de [...]). Ainsi, les conditions prévues à l'art. 335d CO ne sont pas réalisées, si bien que l'intimée n'avait pas besoin de suivre la procédure des art. 335f ss CO. Partant, n'étant pas abusif au sens de l'art. 336 al. 2 let. c CO, le congé donné à l'appelante doit être considéré comme valable. La décision du tribunal doit donc être confirmée.

6. En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement attaqué confirmé.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Thierry Sticher, avocat (pour I. _____),
- Me Valentine Getaz Kunz, avocate (pour S. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :