

VD_GERICHTE P318.048912 vom 2. September 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-09-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.048912

FR: VD_GERICHTE P318.048912 du 2 septembre 2021

IT: VD_GERICHTE P318.048912 del 2 settembre 2021

Erwägungen

E. 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.

- 15 -

E. 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 potestatis : de faux vrais nova, de véritables pseudo nova, CPC Online du 1er octobre 2020, n. 7 in fine).

E. 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

- 16 - 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

- 17 - 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 l'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 1er 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.

E. 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

- 18 - 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.

E. 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, 4e 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, 4e éd., 2019, p. 471 ; Staehelin, Zürcher Kommentar OR, 4e éd., 2013, n° 3 ad art. 335d CO). Ils ont rappelé que lorsque plusieurs établissements

- 19 - 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 établis- sement, 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 entreprise ne pouvaient notamment avoir lieu qu'avec l'approbation de ce service ».

E. 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

- 20 - 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.

E. 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

- 21 - 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.

E. 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 (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 670, qui se réfère 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

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

E. 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

- 23 - 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

- 24 - 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.

- 25 -

E. 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.

E. 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.