

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 23 juin 2011

Présidence de M.COLOMBINI, président

Juges : Mmes Kühnlein et Bendani

Greffier : Mme Nantermod Bernard

Art. 336 CO; 114 let. c, 312 al. 1 CPC

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **C.**_____, à Ecublens, défenderesse, contre le jugement rendu le 25 janvier 2011 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **K.**_____, à Commugny, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement rendu le 25 janvier 2011, dont la motivation a été adressée pour notification aux parties le 28 mars 2011, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que la défenderesse C._____ doit payer au demandeur K._____ la somme de 36'000 fr., sous déduction des charges usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2009 (I); arrêté les frais de justice à 2'070 fr, pour le demandeur et à 1'925 fr. pour la défenderesse (II) et dit que la défenderesse versera au demandeur la somme de 3'035 fr. à titre de dépens (III), toutes autres ou plus amples conclusions étant rejetées (IV).

En droit, les premiers juges ont retenu qu'il s'agissait d'un congé-modification au sens large car la résiliation du contrat n'était pas directement couplée avec la proposition de modification des rapports de travail. Cette résiliation n'avait pas un caractère abusif et ne donnait pas droit à une indemnité de ce chef. Par contre, elle avait eu lieu pour des motifs économiques, si bien qu'une indemnité de 36'000 fr. (12'000 fr. x 3), sous déduction des charges usuelles d'assurances sociales, devait être versée en application du plan social.

B. Par acte motivé du 27 avril 2011, C._____ a formé appel contre ce jugement concluant à la réforme en ce sens que les conclusions prises par K._____ dans sa demande du 28 janvier 2010 sont toutes rejetées dans leur intégralité et que les frais de première instance sont mis à sa charge.

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

1. L'appelante C._____ est une société anonyme inscrite au registre du commerce le [...], dont le siège est à [...]. Son but est la

construction, l'achat, la vente ou la location de machines et plus spécialement de plieuses automatiques. En janvier 2008, elle a repris certains actifs de la société [...], notamment les brevets et les stocks; elle a en outre assuré, en sous-traitance, le service après vente des actifs restés en mains de cette dernière. Actuellement en liquidation concordataire, [...] avait été fondée en avril 2002 par [...], société active dans la conception et le commerce de machines pour l'industrie alimentaire.

L'intimé K. _____ a obtenu le [...] le diplôme d'ingénieur-technicien E.T.S. délivré par l'Ecole technique supérieure de Genève, section mécanique.

2. Le demandeur a travaillé dès 1968 auprès de la société [...] puis pour la défenderesse, du 1^{er} juillet 1988 au 30 juin 1991. En décembre 1991, il a été engagé par [...] et a été transféré à sa filiale [...], au service de laquelle il est resté jusqu'à fin 2007. Le plan social de cette société, adopté le 15 décembre 2006, concernait sept collaborateurs. Il prévoyait, en cas de licenciement pour motifs économiques, le versement de deux mois de salaire pour les plus jeunes, trois mois de salaire pour les collaborateurs ayant entre quinze et dix-sept ans d'ancienneté et quatre mois de salaire pour les collaborateurs ayant plus de trente ans d'ancienneté, le tout soumis aux retenues sociales AVS, AC, SUVA.

Le dernier salaire du demandeur auprès de [...] a été de 15'086 fr. brut par mois.

Le demandeur est retourné au service de la défenderesse dès le 1^{er} janvier 2008, dans le cadre de la reprise par celle-ci des activités de [...]. Selon contrat de travail conclu le 1^{er} novembre 2007, le demandeur a été engagé en qualité d'ingénieur, avec l'ancienneté de seize années acquise au sein de la société [...]. Le délai de congé a été fixé à trois mois dès la sixième année de service. En cas de licenciement pour raisons économiques intervenant avant le 31 décembre 2010, le demandeur bénéficiait du plan social défini par [...] le 15 décembre 2006.

K. _____ a accepté une réduction de salaire de l'ordre de vingt pour cent. Sa rémunération a été fixée à 12'000 fr. brut par mois, part au treizième salaire et prime de vacances en sus.

3. En reprenant les activités de [...], la défenderesse souhaitait développer les activités de conditionnement pour le fromage fondu, notamment avec les machines "tranchettes", domaine dans lequel elle n'avait pas opéré auparavant. Le succès de cette opération dépendait principalement de certains collaborateurs "clés" de ce secteur, dont le demandeur.

4. Courant 2008, la défenderesse a connu de graves difficultés financières en raison notamment de la chute des commandes de machines, spécialement dans le secteur de conditionnement du fromage. Elle a dû procéder à des licenciements économiques. Pour diminuer les coûts de production et conserver les emplois, la direction, en accord avec la commission d'entreprise, a décidé de mettre en place des mesures de réduction de l'horaire de travail (RHT), par secteur d'activité, impliquant une période indéterminée de chômage partiel à partir du 1^{er} mars 2009. Une assemblée générale des collaborateurs a été convoquée par la commission d'entreprise pour le 23 février 2009. Chaque collaborateur a été invité à y participer par affichage, courriel et, directement, par le responsable de la commission.

En règle générale, les décisions de l'assemblée générale de la défenderesse sont prises à la majorité des collaborateurs présents. Pour des raisons pratiques, liées notamment à l'urgence des décisions à prendre et à l'indisponibilité de certains collaborateurs, ces assemblées ne réunissent pas toujours l'ensemble du personnel. Chaque collaborateur peut toutefois signifier à la commission d'entreprise, en dehors de l'assemblée, son refus des décisions adoptées par celle-ci. Lorsque le vote des collaborateurs absents est susceptible de renverser le résultat, la commission procède à une nouvelle votation de tous les collaborateurs.

Le jour de l'assemblée générale du 3 février 2009, un bon nombre de collaborateurs étaient en vacances, en voyage à l'étranger ou encore absents pour cause de maladie. Les mesures de chômage partiel ont été acceptées par les quatre-vingt-trois collaborateurs présents par quatre-vingt et une voix et deux abstentions. Afin de faciliter et d'accélérer les démarches administratives, l'assemblée a donné mandat à la commission de signer de manière collective les demandes de réduction de l'horaire de travail. La proposition de faire signer ces demandes par la commission venait du Service cantonal de l'emploi, lequel avait donné son accord préalable aux mesures envisagées par la défenderesse.

5. Le demandeur n'a pas signifié à la commission d'entreprise son refus d'adhérer à la décision du 3 février 2009. Le responsable de la commission n'a appris ce refus que plus tard, par la direction de la défenderesse.

Aucun autre collaborateur de la défenderesse n'a refusé la décision de l'assemblée générale.

6. Après négociation avec la commission d'entreprise, la défenderesse a accepté de prendre en charge une partie de la réduction de salaire résultant des mesures de chômage partiel, à concurrence de la moitié de la perte de gain subie par chaque collaborateur, sans plafond de salaire. L'assurance chômage couvrant 80 % de cette perte, seuls 10 % devaient être supportés par les employés. Ces modalités ont été communiquées à l'ensemble du personnel de la défenderesse le 24 février 2009. La réduction de l'horaire de travail est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2009 pour le secteur "administration" et le 1^{er} avril 2009 pour le secteur "technique".

Par lettre du 28 avril 2009, le demandeur a fait savoir à la défenderesse qu'il refusait les mesures de chômage partiel au motif qu'il y avait suffisamment de travail dans le bureau technique du secteur "fromage" relevant de ses fonctions. La défenderesse en a informé le responsable de la commission d'entreprise. Dans le but de trouver un

accord avec le demandeur, elle ne lui a pas appliqué immédiatement les mesures de chômage.

7. Au cours de l'été 2009, des étudiants de l'Institut National des Sciences appliquées de Strasbourg, engagés par la défenderesse en 2008 pour réduire les coûts de production, ont travaillé sur la mise en plan de pièces de machines à partir d'étude 3D, exclusivement dans le secteur "chocolat".

Le demandeur aurait certainement pu effectuer ces tâches, qui faisaient normalement partie de son travail dans le secteur "fromage". Faute de commandes suffisantes, leur exécution n'avait toutefois pas un caractère urgent, contrairement aux mesures de chômage partiel mises en place.

8. Le 29 juin 2009, la défenderesse a informé le demandeur qu'il devait commencer la période de chômage partiel en août 2009.

Par courriel du 1^{er} juillet 2009, le demandeur a répondu qu'il n'avait pas changé d'avis depuis sa lettre du 28 avril 2009 et qu'il refusait catégoriquement de "chômer".

Le 3 juillet 2009, un premier entretien entre le demandeur et la direction a eu lieu, en présence du responsable de la commission d'entreprise. Le demandeur a manifesté son opposition au principe du chômage partiel, contestant en outre sa justification dans le cas concret au vu notamment de l'engagement de personnes extérieures à l'entreprise. La défenderesse lui a laissé un bref délai de réflexion, en l'avertissant que s'il persistait dans son refus, il serait licencié.

Le demandeur s'est ensuite rendu quelques jours à l'étranger, pour des raisons professionnelles. A son retour, le 9 juillet 2009, il a maintenu son opposition aux mesures décidées. Un entretien avec le responsable de la commission d'entreprise a eu lieu le jour même. Le demandeur a à nouveau contesté la politique de chômage mise en place

par la direction, de même que, de manière générale, la manière dont la défenderesse était gérée. Le responsable de la commission l'a avisé que le refus d'adhérer à des mesures adoptées pour le bien de l'entreprise entraînerait sans doute son licenciement, sans application du plan social. A la suite de cet entretien, le demandeur a confirmé à la direction son opposition définitive aux mesures adoptées en février 2009.

Par courrier du même jour, la défenderesse a fait savoir au demandeur qu'en raison de son refus d'effectuer du chômage partiel, elle lui signifiait la cessation des rapports de travail, avec effet au 31 octobre 2009.

Toujours le 9 juillet 2009, le demandeur a adressé à la responsable des ressources humaines un courriel dans lequel il précisait qu'il ne contestait pas le "bon droit" de l'employeur de résilier le contrat pour ce motif, mais qu'il considérait qu'il s'agissait d'un licenciement économique ouvrant le droit, selon les termes de son contrat de travail, au plan social défini par [...] le 15 décembre 2006.

Par lettre du 17 août 2009, la défenderesse lui a répondu en ces termes :

"En réponse à votre courriel du 9 juillet 2009, nous vous confirmons que votre licenciement n'est pas d'ordre économique mais bien d'ordre comportemental. Il ne vous a pas été notifié pour "faute grave" au sens de l'art. 337 du CO étant donné que vous avez été licencié de manière ordinaire dans le respect des termes contractuels, soit pour le 31 octobre 2009, bien que vous soyez libéré de votre obligation de venir travailler durant cette période.

Lors de notre entretien du 9 juillet en présence du président de la commission d'entreprise et en accord avec ce dernier, nous vous avons clairement informé que votre licenciement n'était pas d'ordre économique et que vous ne bénéficieriez pas d'un plan social. Notre décision est motivée par votre refus d'obtempérer à la mesure de chômage partiel permettant à l'entreprise de conserver les postes de travail concernés. Nous soulignons que cette mesure a été acceptée par les collaborateurs

de l'entreprise par une votation en assemblée générale. Vous auriez dû ainsi commencer votre période de chômage partiel à partir du mois d'août."

Par lettre de son conseil à la défenderesse du 28 septembre 2009, le demandeur a fait opposition à son congé qu'il qualifiait d'abusif.

9. La défenderesse n'a pas cherché à repourvoir le poste du demandeur. A l'audience du jugement du 13 janvier 2011, elle a soutenu qu'il lui était impossible de trouver sur le marché un collaborateur ayant les compétences du demandeur et son expérience dans les produits de la société.

10. En plus du demandeur, un seul autre collaborateur de la défenderesse a été licencié pendant la période de chômage partiel, mais au bénéfice du plan social. Il y a eu d'autres licenciements économiques à la fin de cette période.

11. Par demande du 28 janvier 2010, K. _____ a conclu, avec dépens, au paiement par C. _____ de la somme de 99'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2009, dont 39'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a al. 2 CO et 60'000 fr. à titre d'indemnité prévue par le plan social de la société [...].

Dans sa réponse du 16 avril 2010, la défenderesse a conclu, avec dépens, à libération des fins de la demande.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2

CPC). L'appel, écrit et motivé, est 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).

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 francs, l'appel d'K._____ est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, *ibid.* p. 135).

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Tappy, *op. cit.*, JT 2010 III 136-137). Il appartient à l'appelant de démontrer si ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (Tappy, *op. cit.*, JT 2010 III 136-137; JT 2011 III 43 c. 2).

3. L'appelante conteste uniquement l'appréciation des premiers juges s'agissant de l'existence d'un licenciement économique au sens du plan social. Selon elle, il est erroné de prétendre que le congé est nécessairement économique parce que les modifications contractuelles planifiées étaient justifiées pour des raisons économiques. Elle fait valoir

que si les mesures de réduction de l'horaire de travail étaient bien justifiées par des raisons économiques, cela ne signifie pas encore que les parties aient voulu considérer que dans un tel cas, le licenciement devait être considéré comme "un licenciement pour raisons économiques" au sens du contrat de travail.

3.1 Le Tribunal fédéral a distingué le congé-modification *au sens étroit* – une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne cette déclaration de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées (cf. Vischer, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/I, III, p. 163); le congé-modification ne tend alors pas en première ligne à la cessation des rapports de travail mais à leur maintien moyennant des droits et des devoirs modifiés – du congé-modification *au sens large* – les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés, une partie recevant son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail. Après avoir résumé la jurisprudence, partagée sur la question de savoir si ce dernier procédé est abusif au sens de l'art. 336 CO, et la doctrine, qui considère qu'un congé-modification est en principe licite, le Tribunal fédéral a considéré que l'adaptation d'un contrat de travail aux besoins économiques modifiés de l'entreprise doit être possible et admissible, de sorte qu'il n'y a pas lieu de qualifier d'abusif par principe le congé-modification. Il a toutefois ajouté que le congé-modification peut s'avérer abusif lorsque la partie qui prononce la résiliation ne veut pas la cessation des rapports de travail et ne recourt à la résiliation que pour imposer une modification du contrat en sa faveur, partant, au détriment de son cocontractant. Le fait de coupler ces deux déclarations – offre d'une modification contractuelle d'une part et (éventuelle) résiliation d'autre part – est abusif lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable du contrat, dépourvue de toute justification matérielle. Lorsque la résiliation est prononcée sans nécessité économique à l'égard d'un travailleur pour le cas où celui-ci refuserait d'accepter une détérioration injuste des conditions de travail, il y a autant utilisation abusive de la liberté de résilier que dans le cas explicitement mentionnés dans la loi (art. 336 CO). L'abus réside dans le fait que le congé est

prononcé sans justification matérielle, pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, dès lors que ni la marche de l'entreprise, ni encore le marché tout court n'appellent à une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246 traduit au JT 1998 I 300).

Dans le cas d'espèce, les premiers juges ont considéré qu'il s'agissait d'un congé-modification au sens large car le licenciement résultait de l'absence d'accord entre les parties quant à une modification ultérieure des rapports de travail et qu'il avait été signifié au demandeur postérieurement à son refus des mesures de réduction de l'horaire de travail (RHT). L'autorité de première instance a admis que les mesures RHT obéissaient à des impératifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise si bien que le congé signifié au demandeur après qu'il eût refusé ces mesures n'avaient rien d'abusif. Cette analyse ne prête pas flanc à la critique. Elle n'est au demeurant pas contestée par l'appelante.

3.2. Le droit suisse n'oblige pas l'employeur à fournir des prestations supplémentaires en cas de licenciement collectif ou pour des motifs économiques. Les parties peuvent néanmoins élaborer un plan social, soit un dispositif permettant, par le biais de différentes mesures, de limiter l'impact du licenciement sur les employés. La jurisprudence a précisé que le plan social pouvait revêtir des formes différentes : soit une déclaration d'intention unilatérale et dépourvue de caractère obligatoire, soit un accord. Dans la seconde hypothèse, il faut encore distinguer s'il s'agit d'une convention passée entre l'employeur et chaque travailleur concerné, auquel cas le plan social est incorporé au contrat individuel de travail, ou si la convention a été conclue avec un syndicat ou une commission du personnel, auquel cas elle constituera une forme de convention collective (ATF 132 III 32 c.6.1, JT 2006 I 257). En tous les cas, le plan social donne naissance à de véritables prétentions juridiques (Wyler, Droit du travail, 2008, p. 483 et références citées).

S'agissant de la notion de licenciement pour motif économique, elle doit être largement admise et ne suppose pas que la survie de l'entreprise soit liée à la modification des conditions de travail; il

suffit qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (Wyler, op. cit., p. 538). Si l'on s'inspire de la définition légale du licenciement collectif (art. 335d CO), on peut aussi admettre que le licenciement économique est celui qui est donné pour des motifs non inhérents à la personne, comme c'est le cas en droit français par exemple (art. L 1233-3 Code du travail français). Entrent en ligne de compte, non seulement les licenciements liés à la fermeture totale ou partielle de l'entreprise mais aussi les mesures de restructuration ou de rationalisation (Wyler, op. cit. p. 74).

En l'espèce, l'intimé a signé avec l'appelante un contrat de travail le 1^{er} novembre 2007. En préambule, celle-ci a indiqué qu'"en cas de licenciement pour raisons économiques avant le 31 décembre 2010 [l'intimé] ne bénéficier[ait] pas du plan social en vigueur chez [elle] mais de celui définit (sic) par la société [...] en date du 15 décembre 2006". Ce document a été mis en place pour une période de janvier à mars 2007. Il concerne sept personnes et prévoit le versement de deux mois de salaire pour les plus jeunes, trois mois de salaire pour les collaborateurs ayant entre quinze et dix-sept ans d'ancienneté et quatre mois de salaire pour les collaborateurs ayant plus de trente ans d'ancienneté, le tout soumis aux retenues sociales AVS, AC, SUVA. L'intimé ne fait pas partie des personnes directement concernées par le plan social puisqu'il n'a pas été licencié par [...] en 2007. En faisant référence à ce document dans le contrat de travail du 1^{er} novembre 2007, il ne fait aucun doute que l'appelante entendait offrir à son employé les mêmes prestations que celles prévues par [...] en cas de licenciement économique. Seul reste à déterminer si le licenciement intervenu le 9 juillet 2009 peut être qualifié de licenciement pour des motifs économiques.

A cet égard, l'appelante développe plusieurs moyens, qu'il convient d'examiner successivement.

3.2.1 En premier lieu, l'appelante soutient que l'intimé a été averti qu'il ne percevrait pas les indemnités pour licenciement

économique et qu'il était licencié pour avoir refusé les mesures de réduction de l'horaire de travail. .

Cet argument tombe manifestement à faux. Il ne suffit pas que l'employeur avertisse son employé qu'il ne s'agit pas d'un cas d'application du plan social pour pouvoir se soustraire à ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

3.2.2 En deuxième lieu, l'appelante indique que l'intimé n'a pas été licencié pour des motifs économiques mais en raison de son comportement. A cet égard, elle a exposé en première instance (allégués 125 à 127 de sa réponse du 16 avril 23010) qu'elle avait été contrainte de licencier le demandeur car il était inacceptable qu'un seul collaborateur se soustraie à une mesure collective décidée par le management pour la survie de l'entreprise, ne serait-ce que pour des questions d'égalité de traitement. L'appelante oublie ainsi qu'en vertu de la liberté contractuelle, le travailleur est en droit de refuser de poursuivre le contrat de travail à des conditions modifiées. L'intimé, qui n'a pas adhéré aux mesures de chômage partiel proposées à l'assemblée générale du 3 février 2009, est dès lors en droit de refuser les mesures RHT proposées. La conséquence d'un tel refus est la fin des rapports de travail et non le maintien du contrat initial, si bien qu'on ne voit pas quelle inégalité de traitement le comportement de l'intimé aurait engendrée. Au demeurant, il n'y a aucun élément au dossier qui laisse entendre que l'intimé aurait été licencié pour des motifs inhérents à sa personne. Bien au contraire, lors de l'entretien du 3 juillet 2009, la direction a averti l'intimé que s'il continuait à s'opposer aux mesures RHT, il serait licencié. Ceci lui a été confirmé le 9 juillet 2009 par le responsable de la commission. Enfin, le courrier par lequel la fin des rapports de travail a été signifiée à l'intimé date du même jour et fait expressément référence au refus d'effectuer du chômage partiel. C'est donc bien pour des motifs économiques que l'intimé a été licencié.

3.3.3 En dernier lieu, l'appelante soutient que si les mesures RHT étaient bien justifiées par des raisons économiques, cela ne signifie

pas encore que le licenciement qui fait suite au refus par l'intimé de ces mesures doive être considéré comme un licenciement pour des raisons économiques. Il faut alors déterminer si les termes "licenciement pour raisons économiques" concernent seulement les licenciements résultant d'une suppression d'emploi ou aussi ceux résultant d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques. Si, comme le soutient l'appelante, on exclut la seconde hypothèse du champ d'application du plan social, alors il suffirait à l'employeur de proposer des modifications contractuelles pour se soustraire à ses obligations conventionnelles. Une telle interprétation n'est pas envisageable et on doit admettre, comme les premiers juges, que les termes "licenciement pour raisons économiques" comprennent aussi les cas où l'employé, ayant refusé des modifications contractuelles proposées pour raison économique, se voit signifier la fin des rapports de travail.

4. En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé.

5. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est de 90'000, les frais judiciaires sont arrêtés à 780 fr. (art. 114 let. c a contrario CPC, 22 ch. 9 et 62 al. 1^{er} TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]).

Il n'est pas alloué de dépens, la partie adverse n'ayant pas été invitée à se déterminer (art. 312 al. 1 CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 780 fr. (sept cent huitante francs), sont mis à la charge de l'appelante C._____.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 23 juin 2011

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- M. Eric Bersier (pour C._____),
- Mme Leila Roussianos (pour K._____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 99'000 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal d'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :