

# VD\_FINDINFO HC / 2010 / 707 vom 26. Januar 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-01-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2010\\_\\_\\_707](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___707)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2010 / 707 du 26 janvier 2011

IT: VD\_FINDINFO HC / 2010 / 707 del 26 gennaio 2011

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE | 18 al. 1 CO, 319 CO, 336 CO, 6 al. 1 ch. 1 LJT, 6 al. 4 LJT

## Erwägungen

### E. 1

Le code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC; RS 272) est entré en vigueur le 1 er janvier 2011. Toutefois le jugement attaqué a été communiqué aux parties avant cette date, de sorte que ce sont les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD; RSV 270.11) qui sont applicables au recours (art. 405 al. 1 CPC). L'art. 46 LJT (Loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD. Le recours, uniquement en réforme, interjeté en temps utile, est ainsi recevable.

### E. 2

Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1 ter CPC-VD). Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il convient toutefois de le compléter comme il suit : - Le 27 avril 2009, R. \_\_\_\_\_ a adressé aux intimés un courrier, portant la mention "votre licenciement", dont la teneur est la suivante : "Par ces lignes, vous recevez confirmation de notre entretien de ce lundi 27 avril 2009 à midi (réunion hebdomadaire du " BUREAU "), au cours duquel je vous signifiais votre licenciement pour le 31 mai 2009. Vous aviez été engagé à mon cabinet en tant que vétérinaire salarié à titre indépendant le 1 er août 2008. Nos rapports de travail avaient débuté dans l'idée et avec la finalité d'une association. Vous avez renoncé à tous les projets relatifs à cette association et me l'avez signifié en date du 31 mars 2009. J'ai donc pris la décision de renoncer dès lors à votre collaboration, ne pouvant pas assumer à terme tant de charges salariales. Le préavis légal d'un mois (jusqu'à une année d'engagement) vous assure un salaire versé jusqu'au 31 mai 2009, date à laquelle vous cesserez officiellement toute activité au sein du X. \_\_\_\_\_ Sàrl à Rolle. Vous aurez pris vos vacances d'ici là. Vous

recevrez, au soir de votre départ, vos honoraires pour le mois de mai (CHF brut 7'500.-) ainsi que votre certificat de travail. Je vous verserai les compléments d'honoraires dus pour les mois de janvier (CHF 5'000.-), février (CHF 4'500.-) et mars (CHF 4'250.-), après avoir reçu de votre part les preuves de votre affiliation à une caisse AVS en tant que vétérinaire Indépendant. Faute de quoi, je procéderai – préalablement à ce versement – aux retenues légales étendues à toute la durée de votre engagement à mon cabinet. Toute acquisition personnelle financée par le cabinet sera portée en déduction des montants précités. (...)"

### **E. 3**

a) Il faut d'abord examiner la demande de R. \_\_\_\_\_ d'être considéré également comme recourant à titre principal ou par recours joint. b) En l'espèce, le recours du 12 novembre 2010 a été déposé uniquement au nom de X. \_\_\_\_\_ Sàrl et non au nom de R. \_\_\_\_\_, celui-ci n'étant mentionné qu'en qualité de représentant de la société précitée. Tant l'intitulé du recours que les conclusions sont sans équivoque, ne mentionnant comme partie recourante que le X. \_\_\_\_\_ Sàrl. Contrairement à ce que soutient le conseil de la recourante, il ne saurait dès lors s'agir d'une erreur de plume. La jurisprudence exige en effet une désignation claire des parties, la violation de cette exigence pouvant entraîner l'invalidation d'instance (JT 1992 III 76 c. 2). En outre, l'application de l'art. 17 CPC-VD, permettant de refaire un acte, outre qu'elle ne saurait intervenir après la transmission du recours aux intimés, n'entre pas en ligne de compte, dès lors que l'on ne se trouve pas en présence d'un acte irrégulier. Dès lors, le défendeur R. \_\_\_\_\_ ne peut être considéré comme recourant dans l'acte du 12 décembre 2010. L'art. 466 CPC-VD ne permet par ailleurs pas à R. \_\_\_\_\_ d'interjeter un recours joint. En effet, il ne peut y avoir recours joint qu'à la suite d'un recours de la partie intimée et non à la suite d'un recours de la partie que le recourant joint soutient (JT 2006 III 70). Il en va de même de la requête d'intervention, qui ne pourrait concerner qu'une partie qui aurait la faculté de reprendre en seconde instance des conclusions récursoires pour le cas où le recours serait admis (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 1 ad art. 466 CPC-VD). En conséquence, la requête de R. \_\_\_\_\_ doit être rejetée, celui-ci n'étant pas partie à la procédure de recours.

### **E. 4**

a) Selon l'art. 6 al. 1 LJT, le tribunal de prud'hommes décline d'office sa compétence en tout état de cause lorsque le litige ne relève pas d'une contestation de droit civil relative notamment au contrat de travail (art. 1 al. 1 let. a LJT). Par contestation de droit civil relative au contrat de travail, il faut entendre les litiges relevant du contrat de travail au sens de l'art. 343 al. 2 CO (Code des obligations du 30 novembre 1911; RS 220). La notion de "litige découlant d'un contrat de travail" doit être interprétée largement. Ce qui importe, ce n'est pas la cause juridique de la prétention litigieuse, mais l'état de fait sur lequel elle repose, qui doit pouvoir tomber sous le coup du droit du travail. Il est ainsi indifférent que la prétention déduite en justice ait un fondement contractuel, délictuel ou en répétition de l'indu (Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, n. 2 ad. art. 1 LJT, p. 225). En deuxième instance, la cour de céans doit procéder à un examen d'office de la compétence d'un tribunal de prud'hommes (art. 6 al. 1 let. a LJT; JT 2002 III 155; JT 1991 III 75) et, en cas d'admission du recours, reporter la cause devant l'autorité compétente pour la suite de la procédure (art. 6 al. 4 LJT). b) En l'espèce, si la Chambre des recours admet le moyen de réforme de la recourante concernant l'absence de contrat de travail, elle prononcera le déclinatoire que les premiers juges ont traité avec le jugement au fond. Si toutefois elle rejette ce moyen mais admet l'autre, à savoir l'absence de licenciement abusif, elle fera droit

aux conclusions de la recourante. A cet égard peu importe que cette dernière n'ait pas repris, dans son mémoire de recours, les conclusions en déclinatorie articulées à l'audience préliminaire devant l'autorité précédente, dès lors que la recevabilité des conclusions doit être examinée au regard des moyens invoqués (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>ème</sup> éd., 2002, n. 3 ad art. 461, p. 716). La question du déclinatorie rationae materiae sera dès lors traitée dans le cadre du recours en réforme.

## E. 5

a) Il y a d'abord lieu de qualifier les relations juridiques entre les parties. La recourante conteste l'existence d'un contrat de travail liant R. \_\_\_\_\_ à chacun des intimés et fait valoir qu'avant la constitution du X. \_\_\_\_\_ Sàrl, les parties étaient liées par un contrat de société simple au sens des art. 530 et ss CO. Elle fait valoir que le lien de subordination n'est pas établi et qu'il n'y avait aucune hiérarchie entre les intimés et le défendeur R. \_\_\_\_\_, l'égalité prévalant. b) Conformément à l'article 319 alinéa 1<sup>er</sup> CO, le contrat individuel de travail est un contrat synallagmatique parfait par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Le contrat de travail se caractérise ainsi par quatre éléments essentiels (Rehbinder, Berner Kommentar, n. 42 ad art. 319 CO; Engel, Contrats de droit suisse, 2<sup>ème</sup> éd., 2000, p. 292). Premièrement, le travailleur doit s'engager à fournir un travail, soit une activité déterminée de caractère physique ou intellectuel (Tercier/Favre/Eigenmann, Les contrats spéciaux, 4<sup>ème</sup> éd., 2009, n. 3262, p. 476; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2004, n. 2 ad art. 319 CO, p. 37). Deuxièmement, cette activité doit se faire au service de l'employeur; le travailleur doit ainsi se soumettre à une relation de subordination, tant du point de vue organisationnel et temporel que personnel (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3263, p. 477; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 3 ad art. 319 CO, p. 37). Troisièmement, l'activité doit s'exercer pendant une certaine durée, qui peut être déterminée ou indéterminée (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3264, p. 477; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 319 CO, p. 38). Enfin, quatrièmement, l'employeur s'engage à verser une rémunération en fonction du temps ou du travail fourni (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3265 ss, p. 477; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 6 ad art. 319 CO, pp. 38-39). Le rapport de subordination revêt une importance primordiale. Il présuppose que le travailleur est incorporé dans l'organisation de l'entreprise. Ce rapport de subordination n'existe que si les directives et les instructions influencent directement l'activité de l'employé et que l'ayant droit dispose d'un droit de contrôle. Les modalités de l'exercice de ce pouvoir réglementaire varient selon les qualifications et les responsabilités du travailleur. Le droit de donner des directives est ainsi réduit lorsque celui-ci a des responsabilités de gérant et qu'il est laissé relativement libre dans l'organisation du commerce qui lui est confié. (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, 2<sup>ème</sup> éd. 2010, n. 1.5 ad art. 319 CO, p. 3 et les références citées). La question de la qualification du contrat doit être résolue d'après les circonstances objectives - les rapports effectifs entre les parties - permettant de conclure, sous l'angle de la protection sociale accordée au travailleur, à l'existence d'un contrat de travail (art. 320 al. 2 CO; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 7 ad art. 320 CO). Seul l'ensemble des circonstances du cas particulier permet de déterminer si le travail est effectué de manière dépendante ou indépendante (ATF 112 II 41, JT 1986 I 253). Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, cas échéant empiriquement, sans s'arrêter aux expressions

et dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. La jurisprudence a déduit de cette disposition qu'il convenait de chercher à déterminer en premier lieu la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective) et, si celle-ci n'était pas établie ou si les volontés intimes divergeaient adopter la méthode d'interprétation selon le principe de la confiance (méthode objective; ATF 132 III 626 c. 3.1 et les références citées, JT 2007 I 423; ATF 125 III 305 c. 2b et références). Dans le cadre de l'interprétation subjective, le juge s'intéressera en premier lieu aux termes utilisés et/ou aux comportements des parties, les termes utilisés étant pris au sens habituel (moyens primaires d'interprétation; Winiger, Commentaire romand, Bâle 2003, n. 25 et 26 ad art. 18 CO, p. 86). Pour préciser la volonté des parties, le juge prendra en compte notamment le comportement des parties aussi bien avant qu'après la conclusion du contrat, leurs déclarations antérieures, les projets de contrat, la correspondance échangée, leurs intérêts respectifs et le but du contrat (moyens complémentaires d'interprétation; Winiger op. cit., n. 32 ss ad art. 18 CO, pp. 87 ss). c) En l'espèce, les éléments mis en exergue par les premiers juges au sujet de l'absence de risque économique des intimés, qui jouissaient d'un salaire fixe et ceux déduits du contenu de la lettre de licenciement emportent la conviction. La référence au préavis légal d'un mois réduit à néant la thèse selon laquelle les parties étaient liées par un contrat de société simple qui aurait supposé un préavis de six mois pour sa dissolution (art. 546 al. 1 CO). De même, il y a lieu de relever que dans un courrier du 13 juillet 2009 adressé au conseil des intimés, R.\_\_\_\_\_ a justifié les congés signifiés à ces derniers en se référant à diverses dispositions légales relatives au contrat de travail, soit les art. 335, 335c et 336 CO, démontrant ainsi qu'il considérait lui-même être lié par un contrat de travail. L'association envisagée avec les intimés n'a jamais dépassé le stade du projet et c'est précisément en raison de l'échec des négociations que le congé a été signifié, la proposition de convention et les échanges ultérieurs de correspondance étant claires à ce sujet. S'agissant du lien de subordination, si les intimés jouissaient d'une autonomie dans l'organisation de leur travail, celle-ci apparaît inhérente à l'exercice de la profession de vétérinaire. Il résulte d'ailleurs du témoignage de L.\_\_\_\_\_, qu'il n'y avait pas de différence entre elle-même – qui avait sans conteste un statut de dépendant – et les intimés s'agissant de l'organisation de l'activité et de ses rapports avec R.\_\_\_\_\_. Il n'en demeure pas moins que les intimés exerçaient leur activité dans le cadre organisationnel mis à disposition par la recourante, savoir dans les locaux à son nom, à l'aide du matériel mis à disposition par le cabinet vétérinaire, qui facturait à son seul nom les prestations des intimés. En définitive, tout dans le comportement de R.\_\_\_\_\_ démontre qu'en réalité il se considérait comme l'employeur des intimés. Ainsi, la recherche de la véritable intention commune des parties, conduit indubitablement à l'existence d'un contrat individuel de travail. La recourante ne peut dès lors pas se prévaloir d'une erreur essentielle au sens de l'art. 24 ch. 1 CO, et on peut se référer aux considérants des premiers juges pour adoption des motifs (ch. 3 du jugement).

## **E. 6**

- a) La recourante conteste l'existence d'un congé abusif. Elle fait valoir que la référence à une activité à temps partiel dans le projet de convention du 31 mars 2009 n'avait aucun caractère définitif. Il s'agissait d'ailleurs pour la recourante de nouveaux rapports de travail.
- b) Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse pose ainsi le principe de la liberté de résilier le contrat de travail, cette liberté n'étant limitée que par la prohibition du licenciement abusif (ATF 132 III 115 c. 2.1; ATF 131 III 535 c. 4.1; ATF 130 III 699 c. 4.1). L'art. 336 CO énumère les cas où le

congé est abusif. L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive. La jurisprudence admet d'autres situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif.

L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5; 131 III 535 c. 4.2). A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner et alii, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2004, n. 7 ad art. 336 CO, p. 253; Staehlin/Vischer, Commentaire zurichois, 1996 n. 24 ad art. 336 CO, pp. A 563-564; Wyler, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., 2008, p. 547; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail / Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 p. 797, c. 2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1).

Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification ("Änderungskündigung"). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 c. 3). En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances. Ainsi, il y a abus lorsque le travailleur est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de congé (ATF 123 III 246 c. 3b et 4a). La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (ATF 125 III 70 c. 2a; 123 III 246 c. 3b et les références). Un congé-modification sera en outre qualifié de congé-représailles, abusif conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO, lorsqu'il est signifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (arrêt 4C.7/1999 du 13 juin 2000, c. 3, SJ 2001 I p. 49; Aubert, Commentaire romand, 2003, n. 10 ad art. 336 CO, p. 1773).

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil du 10 décembre 1907; RS 210), c'est en principe à

la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1). c) En l'espèce, la lettre de licenciement adressée le 27 mars 2009 aux intimés par la recourante se réfère expressément à la renonciation par les demandeurs au projet d'association, de sorte que c'est bien le refus des conditions offertes le 31 mars 2009, qui est à l'origine de la fin des rapports de travail. Contrairement à ce que soutient la recourante, il était alors précisément question, à teneur du projet de convention, d'une activité à temps partiel reprise par la société à responsabilité limitée. Cette réduction du temps de travail constitue une modification importante des conditions du contrat de travail. Il en va de même de l'imposition d'un nouveau temps d'essai de trois mois, clause illicite même en présence d'une reprise de contrat, ainsi que le retient de manière convaincante le jugement attaqué. Ces modifications ne sauraient entrer en vigueur avec effet immédiat. Il apparaît ainsi que le congé a été utilisé pour imposer avant l'échéance du délai une modification du contrat de travail. Le licenciement doit par conséquent être considéré comme abusif. La quotité de l'indemnité due de ce chef n'est pas contestée et peut être confirmée.

#### **E. 7**

En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, et le jugement confirmé. Portant sur un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO). Obtenant gain de cause, les intimés ont droit, solidairement entre eux, à des dépens de deuxième instance fixés à 1'200 francs (art. 91 et 92 CPC-VD) Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. La recourante X. \_\_\_\_\_ Sàrl doit verser aux intimés G.A. \_\_\_\_\_ et B.A. \_\_\_\_\_, solidairement entre eux, la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. IV. L'arrêt est rendu sans frais. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du 26 janvier 2011 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : 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 : ■ Me Mireille Loroche (pour X. \_\_\_\_\_ Sàrl), ■ Me Marc Baumgartner (pour G.A. \_\_\_\_\_ et B.A. \_\_\_\_\_). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 30'000 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 de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte. La greffière :

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