

VD_GERICHTE TT10.002393 vom 30. März 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TT10.002393

FR: VD_GERICHTE TT10.002393 du 30 mars 2011

IT: VD_GERICHTE TT10.002393 del 30 marzo 2011

Erwägungen

E. 1

a) Le Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC) est entré en vigueur le 1er janvier 2011. Toutefois le dispositif du jugement attaqué ayant été envoyé avant cette date, ce sont les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci- après : CPC-VD) qui régissent le présent recours (art. 405 al. 1 CPC; TF 4A_106/2011 du 31 mars 2011 c. 2; TF 4A_80/2011 du 31 mars 2011 c. 2 et 3). b) L'art. 46 aLJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail) ouvre la voie des 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.

E. 1.13

ad art. 336 CO, pp. 268). En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, c. 3.1). Lorsque plusieurs motifs ont concouru à la résiliation, celle-ci est abusive lorsque, sans le motif proscrit, les rapports de travail n'auraient pas été rompus (Rehbinder, Berner Kommentar, 1992, n. 11 in fine ad art. 336 CO, p. 93; TF, arrêt du 11 novembre 1993, Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1994, p. 198), lorsque ce motif a donné lieu directement à la résiliation ou lorsqu'il avait à tout le moins une importance telle qu'à son défaut le congé n'aurait pas été donné (Streiff/von Kaenel, Arbeitsrecht, 6ème éd., 2006. n. 20 ad art. 336 CO, pp. 697-698; Fritz, Les nouvelles dispositions sur le congé dans le droit du contrat de travail, 1988, p. 23; Bersier, La résiliation abusive du contrat de travail, Revue Suisse de Jurisprudence [RSJ] 1993, pp. 313 ss, spéc. p. 319). Selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJJ] 1996, p. 253; Repertorio di giurisprudenza patria [Rep.] 1994, p. 349). En application de l'article 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. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître

- 14 - comme non réel le motif avancé par l'employeur. Toutefois, 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 et références). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à

la suite de différends entre employeur et employé (AG Basel-Stadt, arrêt du 23 novembre 1992, JAR 1994, p. 200). De même en ce qui concerne le lien de causalité, la jurisprudence admet un allègement du fardeau de la preuve, la simple vraisemblance étant suffisante, lorsque existe entre le licenciement et l'état de fait allégué une coïncidence particulièrement troublante (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.18 ad art. 336 CO, p. 269) à moins que l'employeur ne prouve la pertinence du motif qu'il invoque (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 336 CO, p. 254 et références). dd) Selon l'art. 335b al. 2 CO, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois. Toutefois l'art. 342 al. 1 let. a CO réserve notamment les dispositions des communes concernant les rapport de travail de droit public, sauf en ce qui concerne les art. 331 al. 5 et 331a à 331e CO. Il en résulte que le droit public peut prévoir un temps d'essai plus long et la doctrine admet que la résiliation du contrat dans les six premiers mois avec un délai de congé d'un mois est compatible avec l'art. 335c CO (Stahelin/Vischer, op. cit., n. 12 ad art. 335b CO, p. A521; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 3 ad art. 335b CO, p. 619). Selon la jurisprudence et la doctrine, le temps d'essai doit donner aux parties la possibilité de faire connaissance, ce qui est nécessaire à l'établissement d'un rapport de confiance. Il permet aux parties d'évaluer si les attentes réciproques sont remplies et de choisir, sur la base de circonstances concrètes, de s'engager ou non pour une longue période. Le droit de résilier à bref délai le contrat durant le temps d'essai est l'expression de la liberté contractuelle. Avant la conclusion du contrat, l'employeur peut librement choisir lequel des candidats il

- 15 - engagera. De même, le travailleur choisit librement de postuler à un emploi déterminé. Cette liberté s'étend durant le temps d'essai en ce sens que les parties au contrat choisissent librement d'un engagement de longue durée sur la base des connaissances réciproques acquises durant cette période. Dans la mesure où la résiliation poursuit ce but du temps d'essai, elle comporte une part d'arbitraire qui ne saurait être qualifiée d'abusive. Cette part d'arbitraire est la conséquence de la liberté des parties de s'engager ou non sur une longue période (ATF 134 III 108 c. 7.1.1 et références, résumé in SJ 2008 I 298; ATF 129 III 124 c. 1). Aussi, même si, en principe, un congé donné durant le temps d'essai peut être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO, il convient de déterminer dans le cas concret si un congé remplissant les conditions de cette disposition ou apparaissant abusif dans le cadre d'un rapport ordinaire, n'apparaît pas admissible au regard du but du temps d'essai (ATF 134 III 108 précité c. 7.1). En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet, en se référant à la jurisprudence susmentionnée, que lorsque le statut de fonctionnaire ne prévoit aucun motif de licenciement pour le temps d'essai, partant ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant cette période. Elle dispose à cet égard d'un très large pouvoir d'appréciation et, même si elle est soumise aux principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire, le grief d'arbitraire ne saurait être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont inexistantes ou lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé. En revanche l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (TF 1C_341/2007 du 6 février 2008 c. 2.2). c) En l'espèce, dans la communication du 3 juin 2009, des réserves ont été émises quant au niveau d'engagement personnel et de

- 16 - motivation de la recourante. Le contenu de cette communication a été examiné avec la recourante lors de l'entretien du 15 juin 2009. Les motifs donnés par l'intimée à l'appui du congé litigieux sont le fait que ses attentes n'avaient pas été remplies et la baisse de motivation de la recourante. Cette baisse de motivation a été établie en partie, de sorte que l'on ne saurait considérer ce motif comme un prétexte. En outre, la motivation de l'employée apparaît comme un élément pertinent et suffisant dans la décision de ne pas poursuivre les rapports contractuels, ce d'autant que les possibilités de résilier le contrat par la suite auraient été réduites par les art. 16 et 17 du Statut. On ne saurait en outre considérer que l'intimée a commis un abus de droit en invoquant ce motif : à la différence du cas de mobbing, cas où la jurisprudence a admis que l'employeur invoquait abusivement une baisse de rendement pour justifier le congé (cf. ATF 125 III 70 c. 2a), un refus non juridiquement fondé d'accorder une prestation n'a pas automatiquement pour suite une baisse de motivation du travailleur. On peut en effet attendre dans ce cas de celui-ci qu'il maintienne son engagement personnel nonobstant le litige. Il n'est enfin pas ressorti de l'instruction que la contestation par la recourante de son obligation de compenser les absences dues à la maladie de son enfant et sa manière de contester dite obligation aient été le facteur déterminant sur le congé litigieux. Dans ces circonstances le congé litigieux n'apparaît pas abusif au sens de l'art. 336 CO, ce d'autant plus qu'il a été donné durant le temps d'essai. Il est en outre également admissible au regard de la jurisprudence en matière de droit public. Le recours doit être rejeté sur ce point.

E. 2

La recourante conclut subsidiairement à l'annulation du jugement et invoque le grief d'appréciation arbitraire des preuves. Toutefois un éventuel vice peut être corrigé dans le cadre du recours en réforme, vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la cours de céans par l'art. 452 CPC-VD, de sorte que ce moyen est irrecevable en nullité (cf. Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., 2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD, p. 655-656). Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

- 10 -

E. 3

a) 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). 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 (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 (ibidem). b) 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 témoin P. _____ a déclaré que la demanderesse semblait bien intégrée au sein du bureau et qu'elle avait assumé à certaines occasions seule le service et effectué des remplacements, sans manifester de mauvaise humeur. - L'art. 16 du Statut (résiliation par la Municipalité) dispose que la Municipalité ne peut résilier le contrat de travail moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois qu'en cas de violation d'obligations légales,

contractuelles ou résultant du cahier des charges (let. a), de manquements répétés dans les prestations ou attitudes contraires à la bonne marche du service (let. b) d'incapacité ou incapacité à effectuer un travail convenu ou un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur (let. c), de disparition de l'une des conditions d'engagement fixée par le contrat (let. d) ou en cas de suppression d'emploi (let. e).

- 11 - - L'art. 17 du Statut dispose que, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat, la résiliation pour les motifs énumérés à l'art. 16 let. a à d doit être précédée d'un avertissement écrit et ne peut être décidée par la Municipalité qu'après une enquête administrative et audition du collaborateur, celui-ci devant être entendu et pouvant se faire assister. Il n'y a pas lieu de procéder à d'autres compléments ni à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme. c) La recourante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle sa baisse de motivation serait établie au moins en partie. Elle fait valoir que cet élément n'a été constaté directement que par le témoin P. _____, qui est toujours au service de l'intimée, ce qui rend sans portée son témoignage. Toutefois, l'appréciation de ce témoignage par les premiers juges se fonde également sur les déclarations de la recourante qui a reconnu avoir ressenti un "coup de froid" après la réponse négative faite à sa demande relative aux absences liées à la maladie de son enfant. L'appréciation nuancée des premiers juges peut ainsi être confirmée.

E. 4

a) La recourante soutient que le congé litigieux est abusif. Elle fait valoir que ses prétentions en paiement de ses absences dues à la maladie de son fils étaient fondées, que le "coup de froid" qu'elle a ressenti face au refus de ces prétentions ne saurait justifier le congé en cause, car provoqué par une violation par l'intimée de ses obligations contractuelles, et que le motif véritable du congé est le fait qu'elle n'a pas renoncé à ces prétentions, ainsi que l'atteste la mention d'un caractère procédurier dans le rapport du 3 juin 2009. b/aa) L'art. 336 CO, qui constitue la limite au principe de la liberté de résilier le contrat de travail, concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques. La liste qui y figure n'est pas exhaustive. La jurisprudence en effet admet d'autres

- 12 - 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). bb) 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/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., 2004, n. 7 ad art. 336 CO, p. 253; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, 1996, n. 24 ad art. 336

CO, pp. A 563-564; Wyler, Droit du travail, 2ème 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).

- 13 - cc) Selon la jurisprudence, s'il n'est pas nécessaire que le motif abusif ait été seul à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi qu'il y ait un rapport de causalité entre le motif abusif et le congé signifié au travailleur (TF 4A_341/2007 du 7 février 2008, c. 2.1; TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., 2010, n°

E. 5

La recourante soutient que les principes généraux du droit public sont applicables et que son droit d'être entendu a été violé en ce sens qu'elle ignorait le but exact de l'entretien du 15 juin 2009, pensant qu'il avait pour objet son évaluation en fin de temps d'essai, et qu'elle ignorait que l'intimée allait rendre une décision sur la poursuite des rapports de travail sur la base d'éléments apportés au cours de l'entretien.

- 17 - Elle déduit de cette violation que le congé doit être considéré comme abusif pour ce motif. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999; RS 101) et, en droit administratif cantonal, par l'art. 33 LPA-VD (loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; RSV 173.36) comprend notamment celui d'être informé en temps utile de l'objet de la procédure et de s'exprimer sur les arguments et les moyens de preuves invoquées par l'autorité. En revanche, il ne découle pas de cette garantie que l'autorité doive attirer l'attention sur le caractère décisif d'un fait qui leur est connu, ni sur l'appréciation qu'elle va donner aux faits, aux preuves, aux arguments fournis et commentés par le requérant lui-même, ni sur les motifs de la future décision. Il suffit que les parties connaissent les faits allégués, les preuves apportées et les dispositions légales dont l'application est envisagée (Moor, Droit administratif, vol. II, 2ème éd., 2002, pp. 281-282 et références). En l'espèce, la recourante reconnaît avoir su avant l'entretien du 15 juin 2009, que celui-ci avait pour objet son évaluation de fin de temps d'essai. Elle ne prétend pas avoir ignoré la teneur de l'art. 11 du Statut. Elle ne pouvait donc ignorer que cet entretien pouvait avoir pour issue la résiliation de son contrat de travail, quand bien même aucune remarque ne lui avait été formulée auparavant au sujet de son travail. La recourante ne conteste en outre pas qu'elle a pu s'exprimer sur la communication du 3 juin 2009 et le grief de baisse de motivation formulé à son égard. Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de considérer que son droit d'être entendu a été respecté, celui-ci n'impliquant pas que l'intimée l'informe sur la possibilité de mettre fin au contrat ni sur les motifs de la décision à intervenir. Le congé litigieux ne saurait donc être considéré comme abusif pour ce motif et le recours doit être rejeté sur ce point.

- 18 -

E. 6

La recourante fait grief aux premiers juges de n'avoir fait figurer dans le certificat de travail aucune appréciation sur la qualité de son travail et sur son comportement, en violation de l'art. 330a al. 1 CO. Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés. Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du tribunal compétent. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 c. 7.1 et références). En l'espèce, le certificat établi par les premiers juges est muet sur l'appréciation du travail de la recourante et de son comportement, contrairement à ce qu'exige la jurisprudence susmentionnée. Toutefois, l'on ne saurait considérer que la recourante a établi que son projet était conforme à la réalité. Sur la base de la communication du 3 juin 2009 et des déclarations à l'audience du témoin P._____, il y a lieu de considérer

- 19 - comme établi que la recourante a donné satisfaction dans l'exécution de ses tâches, effectuées avec indépendance et efficacité, qu'elle a fait preuve de flexibilité de disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues, qu'elle a entretenu de bonnes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs et qu'elle a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué. Le recours doit être admis dans cette mesure.

E. 7

En conclusion, le recours doit être admis très partiellement et le jugement réformé dans le sens des considérants. Obtenant dans une grande mesure gain de cause, l'intimée a droit à des dépens réduits de deuxième instance, fixés à 1'000 fr. (art. 91 et 92 CPC-VD; art. 2 al. 1 ch. 33, art. 3 et 5 ch. 2 TAv [tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens]). La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2009, n. 2 ad art. 10 aLJT, p. 257 et références). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est partiellement admis. II. Le jugement est réformé au chiffre II de son dispositif comme il suit :

- 20 - II. La défenderesse Commune d'J._____, par son syndic [...], fournira à la demanderesse F._____, sous dix jours dès jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail dont le contenu sera le suivant : " Par la présente, nous certifions que Madame

F. _____, née le [...] 1974, a travaillé à mi-temps au sein du Bureau des étrangers et du Contrôle des habitants de la Commune d'J. _____ en qualité d'employée d'administration du 1er janvier au 31 juillet 2009. Durant cette période, ses principales tâches étaient les suivantes : - Réception clientèle et conseils y.c. téléphones ; - Contacts avec les différents services et institutions (SPOP, assurances sociales, etc.) ; - Etablissement de divers documents (pièces d'identités – permis de séjour/travail) ; - Traitement des arrivées, départs et autres mutations des administrés ; - Etablissement de diverses attestations ; - Correspondances diverses ; - Gestion du courrier (distribution et traitement) ; - Tenue de caisse et contrôle ; - Petite comptabilité (manuscrite) concernant les encaissements ; - Contrôle des factures du SPOP ;

- 21 - - Transfert des mutations ; Madame F. _____ s'est acquittée de ses tâches à notre satisfaction, avec indépendance et efficacité. Elle a fait preuve de flexibilité et de disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues. Elle a entretenu de bonnes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs et a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué. Madame F. _____ nous quitte en date du 31 juillet 2009. Depuis cette date, Madame F. _____ est libre de tout engagement professionnel à notre égard, si ce n'est celui résultant du secret de fonction. Nous remercions Madame F. _____ de sa collaboration et lui présentons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel. Au nom de la Municipalité Le Syndic Le secrétaire [...] [...]" Le jugement est confirmé pour le surplus. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. La recourante F. _____ doit verser à l'intimée Commune d'J. _____ la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire.

- 22 - Le président : Le greffier : Du 30 mars 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 : - Me Eric Cerottini (pour F. _____), - Me Jacques Haldy (pour Commune d'J. _____). La Chambre des recours 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), 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).

- 23 - 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 l'Est vaudois. Le greffier :

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