

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 2 juillet 2019

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Bendani et Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Hersch

Art. 324a al. 1 et 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **D._____ SÀRL**, à Crissier, défenderesse, contre le jugement rendu le 7 décembre 2018 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **S._____**, à Lausanne, demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 7 décembre 2018, communiqué pour notification aux parties le 7 mars 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal de prud'homme) a condamné D._____ Sàrl à verser à S._____ les sommes de 6'558 fr. bruts, sous déduction des cotisations légales, et de 357 fr. 20 nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017 (I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et a rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que la rémunération de l'employée S._____ en cas d'empêchement de travailler était soumise au régime de base des art. 324a al. 1 et 2 CO. L'employée avait donc droit à trois semaines de salaires en cas de maladie pendant sa première année de service et à quatre semaines durant sa seconde année de service. S._____ ayant été absente pour cause de maladie pendant 20 jours durant sa première année de service et pendant 2 jours durant sa seconde année de service et n'ayant en outre jamais été empêchée de travailler plus de trois jours par année de service pour s'occuper de son enfant malade, elle avait le droit à son salaire pour l'ensemble de ses jours de maladie. Durant les rapports de travail, l'employeuse D._____ Sàrl n'avait pas versé la totalité du salaire convenu à son employée, de sorte qu'elle devait verser à celle-ci la somme de 6'588 fr. bruts à ce titre. L'employée n'avait pas atteint les objectifs contractuels donnant droit au paiement d'une provision, de sorte que sa prétention y relative devait être rejetée. S._____ n'avait pas le droit au versement des heures supplémentaires alléguées, puisqu'elle avait attendu presque un an et demi avant d'en demander le paiement, celles-ci n'étant au demeurant pas établies. Enfin, s'agissant des frais professionnels réclamés, seul un montant net de 357 fr. 20 devait être alloué à l'employée, correspondant aux frais forfaitaires non versés de novembre 2016 et d'août 2017, le contrat prévoyant au surplus un forfait mensuel de 300 fr. à ce titre.

B. Par acte du 3 avril 2019, D._____ Sàrl a formé appel contre ce jugement, en concluant à sa réforme en ce sens qu'elle doit verser à S._____ la somme de 1'133 fr. 80 bruts. Elle a produit un bordereau de pièces et a sollicité que S._____ lui transmette les extraits de compte des périodes de salaire prétendument manquantes.

Dans sa réponse du 13 juin 2019, S._____ a conclu au rejet de l'appel.

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

1. Par contrat de travail du 27 janvier 2016, D._____ Sàrl, dont l'associée gérante est [...], a engagé S._____ en qualité de conseillère en esthétique au taux de 50 % pour une durée indéterminée.

Le travail de S._____ consistait en substance à acquérir des nouvelles clientes pour les produits de beauté [...], par l'intermédiaire d'un système de parrainage. Lorsqu'elle se rendait chez une cliente, elle lui proposait des produits de beauté et devait obtenir de celle-ci au minimum dix bons de parrainage. Elle pouvait ensuite choisir si elle se rendait chez les nouvelles clientes ainsi parrainées ou si une collègue devait s'en charger.

La rémunération de S._____ comprenait un salaire fixe de 1'700 fr. bruts par mois, auquel s'ajoutait 300 fr. de remboursement des frais professionnels. A compter d'un chiffre d'affaire net de 10'000 fr., S._____ percevait une commission sur le surplus encaissé.

En cas d'absence pour cause de maladie, S._____ devait envoyer un certificat médical dès le premier jour.

Le 1^{er} février 2016, S._____ a indiqué qu'elle travaillerait cinq jours par semaine selon l'horaire suivant : « 9h - 11h - 13h ».

2. Durant sa première année de service, de mars 2016 à février 2017, S._____ a perçu les salaires mensuels bruts suivants : 1'330 fr. 40 en mars, 1'619 fr. en avril, 1'468 fr. 10 en mai, 1'545 fr. 50 en juin, 1'700 fr. en juillet, 1'095 fr. en août, 1'622 fr. 80 en septembre, 1'619 fr. 10 en octobre, aucun salaire en novembre, 1'700 fr. en décembre, 1'390 fr. 90 en janvier et 1'190 fr. en février.

Durant sa deuxième année de service, à compter du mois de mars 2017, elle a perçu les sommes brutes de 1'478 fr. 25 en mars, de 1'700 fr. en avril, de 1'700 fr. en mai, de 1'545 fr. 45 en juin, de 1'337 fr. 50 en juillet et aucun salaire en août.

Pendant sa première année de service, S._____ a été absente pour cause de maladie ou lorsque son enfant était malade pendant 19 jours, soit 1 jour en avril, 2 jours en mai, 2 jours en juin, 10 jours en août, 1 jour en octobre et 3 jours en février. Durant sa deuxième année de service, elle a été absente pour cause de maladie pendant 2 jours en juin.

Durant chacune de ces années de service, S._____ n'a jamais été absente plus de trois jours pour s'occuper de son enfant malade.

3. Les 20 et 24 mars 2017, les parties ont échangé des courriels au sujet de la zone géographique où S._____ effectuait son travail et de ses frais de déplacement.

Le 13 juillet 2017, S._____ a mis D._____ Sàrl en demeure de réduire ses temps de trajet ou, à défaut, d'adapter son salaire en conséquence. Le 21 juillet 2017, D._____ Sàrl lui a répondu que l'éloignement de la zone géographique où lui étaient fixés des rendez-vous

avec ses clientes était lié au fait qu'elle ne recueillait pas suffisamment de parrainages.

Le 21 juillet 2017 également, D. _____ Sàrl a résilié le contrat de travail de S. _____ avec effet au 31 août 2017. Le même jour, S. _____ a mis en demeure D. _____ Sàrl de lui verser 4'018 fr. de salaire, 9'575 fr. 90 de remboursement de frais de déplacement et l'équivalent de 366 heures supplémentaires. Le 27 juillet 2017, S. _____ a déclaré s'opposer à son licenciement.

4. Par demande du 25 juin 2018, S. _____ a conclu au paiement par D. _____ Sàrl de la somme brute de 18'601 fr. 90 et de la somme nette de 10'721 fr. 70, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2017. Dans sa réponse du 1^{er} octobre 2018, D. _____ Sàrl a conclu au rejet de la demande.

A l'audience du 27 novembre 2018, S. _____ a notamment déclaré que les jours d'absence mentionnés sur ses fiches de salaires étaient corrects et qu'il s'agissait toujours d'arrêts maladie.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et porte sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 francs. On comprend en

outre à la lecture de l'acte d'appel que l'appelante, qui n'est pas représentée par un mandataire professionnel, conclut à libération pour tout montant allant au-delà des 1'133 fr. 80 bruts qu'elle reconnaît devoir à l'intimée. Il s'ensuit que l'appel est recevable.

2.

2.1 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. Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références).

2.2 En appel, 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 sont cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Cette règle s'applique aussi aux procédures simplifiées dans lesquelles le juge doit établir les faits d'office (ATF 138 III 625 consid. 2.2 ; TF 4A_415/2015 du 22 août 2016 consid. 3.5). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées).

En l'espèce, l'appelante requiert dans son appel que l'intimée produise les extraits de compte des périodes de salaire prétendument manquantes. Cette requête est irrecevable, au regard des réquisits imposés par l'art. 317 CPC, puisque l'appelante n'indique pas pour quels motifs une telle requête n'aurait pas pu déjà être formulée devant les premiers juges. A défaut de toute explication donnée sur le sujet, il y a lieu de considérer que cette requête devait déjà être présentée devant les

magistrats de première instance et qu'elle est tardive en appel. A cet égard, on rappellera, comme l'ont mentionné les premiers juges, qu'il appartient à l'employeur de prouver que la rémunération a effectivement été payée et qu'il ne revient en tout état de cause pas à l'employée de « transmettre les extraits de compte des périodes des salaires qu'elle prétend manquants ».

De même, les pièces produites par l'appelante à l'appui de son appel sont irrecevables car tardives, l'appelante n'exposant pas pourquoi elle n'aurait pas pu les produire en première instance déjà.

2.3 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, soit démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 8.2.1 ad art. 311 CPC et les références citées ; TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, SJ 2014 I 459 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, in RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 et 4, SJ 2012 1131, in RSPC 2012 p. 128). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (Colombini, *ibidem*, et les références citées ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1). L'appelant doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (Colombini, *ibidem*, et les références citées).

En l'espèce, dans la partie « Faits » de son mémoire, l'appelante ne critique pas l'état de fait du jugement de première instance, mais retranscrit, à sa manière, les faits à considérer à la base du litige. Au regard de l'absence de toute critique de l'état de fait retenu par les premiers juges, valablement formulée et motivée, il ne se justifie pas de s'éloigner des faits tels qu'arrêtés par ceux-ci. Il sera donc statué sur la base de l'état de fait retenu par les premiers juges.

3.

3.1 S'agissant du droit au salaire de l'intimée en cas d'empêchement de travailler, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de la jurisprudence qui admettrait, en cas de maladie, un délai de carence de deux jours pour chaque jour de maladie de l'employé et le droit au salaire le premier jour de la maladie de l'enfant, mais non pour les jours suivants. Pour le surplus, elle justifie le versement d'un salaire mensuel inférieur à celui prévu contractuellement par le fait que les absences non justifiées de l'intimée ne devraient pas être rémunérées.

L'appelante fait encore valoir que le période de trois semaines au sens de l'art. 324a al. 2 CO serait largement dépassée car durant sa première année de service, l'intimée aurait été absente avec certificat médical pour maladie ou maladie de son enfant, en ne prenant en compte qu'un jour de maladie de l'enfant, pendant 20 jours.

3.2 Lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, l'employeur verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO) ; bien que non mentionnées expressément à l'article 324a CO, d'autres causes d'empêchement sont reconnues, telles que les congés

accordés au travailleur ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours (art. 36 al. 3 LTr [loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11]). Il en découle que le salaire doit être payé pour la période correspondante, pour autant que les autres conditions propres à l'article 324a CO soient réunies (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 223). Un mois compte 4.33 semaines et 21.75 jours ouvrables. Ainsi, si l'employeur doit le salaire de trois semaines, il devra payer l'équivalent de 15 jours de travail (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 9 ad art. 324a CO, p. 204).

Il ne peut être dérogé au régime légal de base des art. 324a al. 1 et 2 CO en défaveur du travailleur (cf. art. 362 al. 1 CO; ATF 131 III 623 consid. 2.2). Il s'ensuit qu'un régime conventionnel peut se concevoir de deux manières. Dans le régime complémentaire, les parties conviennent d'améliorer la protection du travailleur sans déroger au régime légal de base, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 CO) ou en assurant la couverture des empêchements de travailler survenant durant les trois premiers mois de travail, lorsque le contrat de travail a été conclu pour moins de trois mois. L'accord des parties, qui peut porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est alors soumis à aucune forme particulière (ATF 131 III 623 consid. 2.5.2 ; TF 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

Dans le régime dérogatoire prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger au régime légal, en substituant une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire (ATF 141 III 112 consid. 4.1), à condition toutefois que le travailleur bénéficie de prestations au moins équivalentes. L'idée est que la réduction des droits du travailleur pendant la période de protection légale (éventuel délai de carence, indemnité représentant moins de 100% du salaire) soit compensée par des prestations supplémentaires (versement pendant une période plus longue que celle prescrite à l'art. 324a al. 2 CO) (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 243 ;

Aubert, Commentaire romand CO-I, 2^e éd. 2012, n. 53 ad art. 324a CO). L'équivalence est en tout cas admise lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain qui garantit des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire pendant 720 ou 730 jours, après un délai d'attente de 2 à 3 jours, et dont il paie au moins la moitié des primes (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1 et les références). Outre l'équivalence, un éventuel accord des parties doit respecter la forme écrite (cf. art. 11ss CO), laquelle couvrira les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et, le cas échéant, le délai d'attente; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur est suffisant (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1) ; l'accord doit être signé par les deux parties (art. 13 al. 1 CO; TF 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

3.3 En l'espèce, les premiers juges ont retenu en fait que l'intimée n'avait pas été absente plus de trois jours pour s'occuper de son enfant malade et qu'elle avait été absente pour cause de maladie ou de maladie de son enfant 20 (*recte* : 19) jours au total pendant la première année de service ; durant la deuxième année de service, elle avait été absente pour cause de maladie pendant 2 jours au mois de juin 2017 ; aucun jour d'absence non justifiée n'a été retenu. Même si l'appelante propose son propre décompte, en faisant état de jours supplémentaires d'absence pour raison de maladie de l'enfant, elle ne remet pas en cause valablement l'état de fait y relatif, comme on l'a vu plus haut (cf. consid. 2.3 *supra*) ; elle fonde par ailleurs son argumentation sur des pièces dont la production a été jugée irrecevable car tardive (cf. consid. 2.2 *supra*). Il est donc constant que l'intimée a été absente 19 jours pendant la première année de service et 2 jours durant sa deuxième année de service et qu'elle n'a pas été absente plus de trois jours pendant une année de service pour garder son enfant malade.

En droit, les premiers juges ont considéré, après une analyse approfondie, que le régime de base des art. 324a al. 1 et 2 CO devait s'appliquer au cas d'espèce. Dans son appel, l'appelante ne discute pas l'analyse qui a conduit à ce résultat. Elle ne remet pas en cause les développements juridiques des premiers juges, mais se contente en définitive de soutenir qu'elle pouvait s'abstenir de payer tout salaire durant les jours de carence et que l'employée n'avait droit qu'à un jour de congé payé en cas de maladie de l'enfant. En cela, la critique de l'appelante ne remplit manifestement pas les réquisits exigés en matière de motivation de l'appel (cf. consid. 2.3 *supra*) et rien ne justifie en l'état de ne pas suivre le raisonnement fondé des premiers juges, qui ont retenu que l'intimée aurait dû recevoir l'entier de son salaire durant trois semaines du mois de mars 2016 au mois de février 2017, soit durant la première année de service, et pendant un mois du mois de mars au mois d'août 2017, soit durant la deuxième année de service, motif pris que l'employeuse était tenue de payer le salaire complet durant le temps limité selon le régime de base prévu aux art. 324 al. 1 et 2 CO. Les magistrats ont retenu qu'il en allait ainsi lorsque l'intimée était en arrêt maladie, mais également lorsque son enfant était malade, puisqu'elle n'avait pas été absente plus de trois jours pour s'occuper de son enfant malade et vingt jours en tout et pour tout.

Comme le nombre de jours d'absence justifiés par la maladie de l'enfant est inférieur au nombre de jour autorisés par l'art. 36 al. 3 LTr, aucune conséquence ne peut être tirée en défaveur de l'employée. L'appelante n'explique par ailleurs pas en quoi les premiers juges auraient erré en assimilant les jours d'absence justifiés par la maladie de l'enfant à ceux justifiés par la maladie de l'intimée dans le cadre de l'analyse de l'art. 324a al. 2 CO. A titre superfétatoire, on notera encore, en lien avec le contenu du site internet vaudfamille.ch – qui constitue un fait notoire – auquel l'appelante se réfère, qu'il n'est pas établi à satisfaction que l'intimée aurait trouvé des solutions de garde pour l'enfant malade dès le deuxième jour de maladie. Or, il y apparaît que si aucune solution ne peut être trouvée après le premier jour de maladie, ou en cas de maladie grave, un droit au salaire doit être reconnu.

L'appelante s'y réfère donc en vain, au vu de l'état de fait retenu de manière définitive.

Les premiers juges ont considéré que l'intimée aurait dû recevoir l'entier de son salaire durant trois semaines durant la première année de service et pendant un mois durant la deuxième année de service. Relevant que l'intimée avait été empêchée de travailler pendant 20 (*recte* : 19) jours durant la première année de service, ils ont estimé que la durée d'empêchement était inférieure aux trois semaines durant lesquelles le salaire était dû, de sorte que l'intimée avait le droit à l'entier de son salaire durant cette année de service. Ce faisant, les premiers juges ont omis que trois semaines correspondent à 15 jours de travail, une semaine comprenant cinq jours ouvrables. Dès lors, force est de constater que sur les 19 jours de maladie intervenus durant la première année de service, l'intimée n'avait le droit à son salaire que durant 15 jours. Dans cette mesure, la critique de l'appelante est bien fondée et il convient de déduire 4 jours de salaire accordés en trop par les premiers juges. Le salaire mensuel fixe de l'appelante s'élevant à 1'700 fr. bruts, son salaire journalier est de 78 fr. 15 (1'700 fr. : 21.75). La somme brute allouée par les premiers juges à l'intimée doit donc être réduite de 312 fr. 60 (78 fr. 15 x 4). L'intimée a donc le droit à la somme de 6'245 fr. 40 bruts (6'558 fr. - 312 fr. 60). Dans cette mesure, le grief de l'appelante est bien fondé.

4. En définitive, l'appel doit être très partiellement admis. Le jugement entrepris doit être réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que l'appelante versera à l'intimée la somme de 6'245 fr. 40 bruts, sous déduction des cotisations légales, et de 357 fr. 20 nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017. Le jugement doit être confirmé pour le surplus.

L'arrêt sera rendu sans frais, conformément à l'art. 114 let. c CPC. Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée, qui n'a pas agi par le

biais d'un mandataire professionnel et qui n'a pas fait valoir d'autres frais (cf. art. 95 al. 3 let. a et c CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est très partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme il suit :

- I. La défenderesse D. _____ Sàrl doit payer immédiatement à la demanderesse S. _____ les montants suivants :

- 6'245 fr. 40 (six mille deux cent quarante-cinq francs et quarante centimes) bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2017.
- 357 fr. 20 (trois cent cinquante-sept francs et vingt centimes) nets, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2017.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens de deuxième instance.

- IV. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 3 juillet 2019, est notifié en expédition complète à :

- D. _____ Sàrl,
- S. _____,

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

- Madame la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

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

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

Le greffier :