

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 décembre 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Bendani et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Chapuisat

Art. 324 al. 1 et 326 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **N.**_____, à [...], défendeur, contre le jugement rendu le 3 mai 2021 et rectifié le 7 mai 2021 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **F.**_____, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 3 mai 2021, adressé aux parties pour notification le même jour et modifié par prononcé rectificatif du 7 mai 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a partiellement admis la demande déposée par F._____ à l'encontre de N._____ (I), a dit que N._____ devait payer à F._____ la somme brute de 24'941 fr. 20, sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2018 (II), la somme nette de 5'057 fr. 80, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2018 (III), ainsi que 4'000 fr. à titre de dépens réduits (IV), a rendu le jugement sans frais judiciaires (V) et rejeté toute autre ou plus ample conclusion (VI).

En droit, les premiers juges, notamment appelés à statuer sur la prétention de la travailleuse F._____ tendant au paiement d'un complément de salaire pour le manque à gagner pour la période du 1^{er} août 2017 au 30 septembre 2018, ont constaté que cette dernière avait incontestablement manqué de patients et que ce manque était imputable à l'employeur N._____ à qui il incombait pourtant de fournir du travail en quantité suffisante. Les premiers juges ont arrêté la perte éprouvée par F._____ à 24'941 fr. 20, correspondant à la différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire moyen qu'elle aurait dû recevoir, calculé sur la base de la rémunération moyenne de l'employée durant la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2017, soit celle où elle comptait une patientèle suffisante. Ils ont en outre considéré que le motif du licenciement mis en avant par N._____ n'était pas prouvé, qu'un congé-représailles était établi et que le licenciement de F._____ revêtait par conséquent un caractère abusif. Dans la mesure où l'intéressée avait conclu au paiement d'un montant global de 29'999 fr. sans en chiffrer les différents postes, les premiers juges ont arrêté l'indemnité pour licenciement abusif à un montant net de 5'057 fr. 80. L'autorité précédente a en outre rejeté la conclusion reconventionnelle de N._____ tendant au versement par F._____ d'un montant de 29'999 fr., pour la

perte qu'elle lui aurait fait subir, motif pris qu'il n'apportait aucune preuve tangible que le départ des autres collaborateurs du cabinet serait imputable au comportement de F._____.

B. Par acte du 3 juin 2021, N._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, en substance à sa réforme en ce sens qu'il ne doive aucun montant à F._____ (ci-après : l'intimée), et que celle-ci soit condamnée à lui verser la somme de 29'999 fr. avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} octobre 2018.

L'intimée n'a pas été invitée à déposer de réponse.

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

1. L'appelant est médecin psychologue au Centre de psychiatrie et psychothérapie [...], sis [...], cabinet employant notamment plusieurs psychologues.

2. a) Par contrat de travail du 18 juillet 2017, l'intimée a été engagée par l'appelant en qualité de psychologue en psychothérapie déléguée pour une durée indéterminée dès le 1^{er} août 2017.

b) Le contrat de travail précité contenait notamment les clauses suivantes :

«

3. ACTIVITÉ DE L'EMPLOYÉ ET POSTE OCCUPÉ

3.1. L'Employé est engagé, sous la responsabilité directe de l'Employeur, en qualité de psychologue-psychothérapeute en psychothérapie déléguée, en charge de tous les patients qui lui auront été confiés par l'Employeur.

4. TAUX D'ACTIVITÉ ET DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

4.1. Le taux d'activité de l'Employé est variable selon les besoins du cabinet.

4.2. La durée hebdomadaire du Travail est variable selon les besoins du cabinet.

[...]

7. SALAIRE DE BASE

7.1. Le salaire de l'employé est calculé comme suit :

- Le salaire horaire brut fixé à 80CHF / heure

[...]

7.2. Le salaire mentionné sous chiffre 7.1 ci-dessus comprend une indemnité afférente aux vacances correspondant à 13.043%.

7.3. Le salaire est versé au Prorata du paiement des factures effectives ».

3. a) Au cours de son activité, l'intimée devait en outre introduire dans le système informatique de la Caisse des médecins, à l'aide du logiciel MediOnline conçu à cet effet, le temps passé en présence du patient et en son absence. Elle devait également valider en fin de mois l'émission des factures au moyen du logiciel précité.

b) L'intimée recevait chaque mois des relevés de la Caisse des médecins relatifs à ses patients, qui faisaient état des facturations émises par le cabinet de l'appelant aux patients, les paiements y afférents ainsi que les factures en attente de règlement de la part des patients. Elle a reçu son premier relevé au début du mois d'octobre 2017.

Du total des paiements reçus était déduit un montant pour les différents frais relatifs au traitement des factures, soit notamment pour la commission de facturation, ainsi que pour les frais d'impression et de port des rappels.

La somme obtenue après ces déductions était partagée par moitié entre l'intimée et l'appelant.

c) L'intimée ne recevait pas de fiches de salaire détaillée avec les déductions personnelles et les charges sociales, à l'instar d'autres employés.

d) L'intimée n'était payée que lorsque le patient ou l'assurance maladie de celui-ci réglait la facture de la consultation, tel qu'il était prévu dans le contrat de travail ayant lié les parties.

4. a) À la réception de son premier relevé au début du mois d'octobre 2017, l'intimée a considéré que la répartition des montants appliquée ne correspondait pas à ce qui était prévu dans son contrat de travail. Lorsque qu'elle a interpellé son employeur, l'appelant, afin d'obtenir des explications, celui-ci l'a renvoyée à la comptable du cabinet.

b) Le 22 octobre 2017, l'intimée s'est adressée à la comptable du cabinet, K._____. Elle a déduit de son premier relevé que les 58 % de ses prestations étaient versés à l'appelant et que les 42 % net lui revenaient. Elle a poursuivi en considérant qu'une prestation était facturée 143 fr. 54 au patient pour une heure de thérapie selon le point TarMed et que, son contrat de travail prévoyant une rémunération brute de 80 fr. par heure, son pourcentage brut devait avoisiner les 56 % de la somme versée par le patient. L'intimée a conclu que finalement, elle ne percevait que 60 fr. 30 brut par heure, contrairement à ce qui était prévu dans son contrat de travail.

c) La comptable K._____ lui a répondu par courriel du même jour que la différence provenait du tarif horaire, s'étant basée sur un tarif de 167 fr. 46 par heure, soit $12.46 \times 14 \times 0.96$, le coefficient 14 correspondant à 14 tranches de minutes, soit 70 minutes de consultation (60 en présence du patient et 10 en l'absence de celui-ci) ; la prénommée concluait que dans son calcul, l'intimée ne prenait en compte que 12 tranches de 5 minutes, soit 1 heure, sans compter les 10 minutes d'étude du dossier en amont.

d) Par courriel du même jour, l'intimée s'est étonnée que pour 70 minutes facturées aux patients, seules 60 lui revenaient alors que les 10 minutes passées à la prise de connaissance du dossier du patient revenaient au cabinet.

5. Dans un courriel du 13 novembre 2017, l'intimée a soulevé auprès de l'appelant l'absence de fiche de salaire détaillée. Elle lui a en outre rappelé que dans son contrat de travail, il était prévu un salaire

horaire brut de 80 fr. et que, compte tenu des 143 fr. 54 facturés aux patients, son pourcentage sur ce dernier montant correspondait à 55.73 % contre 44.27 % pour le cabinet.

Estimant que les conditions actuelles n'étaient pas respectées, l'intimée a requis de son employeur la correction de la répartition auprès de la Caisse des médecins.

L'appelant a suspendu la facturation des patients de l'intimée afin, selon lui, de trouver une solution. Elle a ainsi perçu 648 fr. 05 net à titre de salaire pour le mois de décembre 2017.

Par courriel du 21 février 2018, l'appelant a demandé à la Caisse des médecins une modification de la répartition sous le compte Dr N. _____ - Mme F. _____ à hauteur de 50 % chacun.

6. a) Selon le certificat de salaire 2017, l'intimée a perçu un montant brut de 19'589 fr. pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2017.

b) Le certificat de salaire 2018 faisait état d'un salaire brut de 66'270 fr. pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2018.

7. Entre le 13 et le 14 décembre 2017, l'intimée, ainsi que trois de ses collègues, L. _____, [...] et G. _____, ont échangé par courriels afin de convenir d'un entretien avec leur employeur au sujet de plusieurs irrégularités constatées dans le système de rémunération des employés.

A l'issue de ces échanges, ils ont convenu d'envoyer un courriel à leur employeur afin de fixer un entretien lors duquel ils pourraient discuter d'une modification des conditions contractuelles portant sur l'obligation de l'employeur de fournir un décompte de salaire mensuel, du fait pour l'employé de n'être payé qu'après paiement effectif de la consultation et de la nécessité d'une garantie d'un temps de travail contractuel.

Lors de son audition, la témoin L._____, ancienne employée de l'appelant, a déclaré qu'un certain nombre de ses collègues, elle comprise, partageaient le sentiment qu'il y avait problème dans la rémunération, précisant que pour sa part, elle avait eu ce sentiment avant l'automne 2017. Elle avait abordé cette question avec G._____ avant l'arrivée des autres collègues, soulignant qu'aucune autre démarche n'avait été entreprise par ses soins.

8. **a)** Le 13 février 2018 a eu lieu une réunion entre l'intimée, l'appelant ainsi que L._____, A._____ et G._____, à l'issue de laquelle des entretiens individuels ont été fixé avec chacun des employés.

Lors de son audition, L._____ a indiqué que lors de cette réunion, il y avait eu un désaccord manifeste entre les employés et l'employeur, que les problèmes évoqués avaient été mal reçus par ce dernier, qui avait eu une réaction colérique, précisant toutefois que l'appelant avait tout de même pris la décision de rectifier les salaires de manière rétroactive et pour l'avenir. Selon elle, l'appelant n'avait pas reconnu que le système de rémunération pratiqué jusqu'alors était erroné, mais il l'avait toutefois corrigé.

b) L'entretien individuel entre l'intimée et l'appelant s'est tenu le 21 février 2018. À cette occasion, l'appelant a proposé à l'intimée un nouveau contrat de travail, qui prévoyait notamment une entrée en fonction _____ rétroactive _____ au 1^{er} janvier 2018, un nouveau temps d'essai ainsi qu'une indexation du salaire « *selon les modifications du point TarMed ou d'autres coefficients en vigueur* ».

c) L'intimée a sollicité l'avis de son père sur ce nouveau contrat proposé par le défendeur.

d) Par courriel du 24 février 2018, l'intimée a indiqué à son employeur qu'elle préférerait que les modifications précitées se fassent sous

la forme d'un avenant et qu'elle ne souhaitait pas la modification concernant son salaire, ou, à tout le moins, qu'il soit procédé à des simulations afin qu'elle puisse réaliser la portée de l'indexation.

L'intimée a en outre proposé à son employeur d'écrire à son père, S._____, afin de lui exposer la manière dont était fixé son salaire en terminant par ajouter ceci : « Il recherchera avec toi une manière claire de formuler notre contrat ».

e) Le père de l'intimée, S._____, a notamment été juge cantonal neuchâtelois et était alors juge suppléant au Tribunal fédéral.

9. C'était la deuxième fois que l'intimée se référait à son père dans les différents échanges électroniques avec son employeur. En effet, dans un courriel du 25 janvier 2018 adressé à K._____, l'intimée a déclaré à celle-ci avoir reçu le 22 janvier 2018 son décompte de salaire et un certificat de salaire pour l'année 2017. Compte tenu du peu de détails y figurant, elle s'était réservée le droit de relever d'éventuelles erreurs au-delà des dix jours indiqués. Elle avait en outre indiqué à la fin du courriel avoir mis en copie Monsieur S._____, juge fédéral suppléant.

10. a) Selon l'intimée, l'appelant aurait adopté un comportement d'exclusion systématique à son endroit depuis ses remarques sur les éléments constitutifs de son salaire et les fiches de salaire.

b) L'appelant conteste quant à lui tout comportement de ce genre et allègue que l'intervention du père de son employée dans les échanges professionnels, d'abord derrière son dos, puis directement pour l'intimider, a été un point de rupture des relations de confiance entre les parties.

Entendu en sa qualité de partie à l'audience de jugement du 2 novembre 2020 à ce sujet, l'appelant a déclaré qu'une perte de confiance était intervenue en premier lieu lors de la réception du premier message du père [de l'intimée], qu'il y avait ensuite eu le refus de prendre

des nouveaux patients et de participer aux groupes thérapeutiques. Lors de la deuxième intervention du père de l'intimée, il avait alors compris qu'ils se trouvaient dans l'impossibilité de poursuivre leurs rapports de travail.

11. **a)** L'intimée a également soutenu que l'appelant avait cessé de lui adresser des nouveaux patients, la dernière attribution datant du 31 octobre 2017, sous réserve de patients qui lui étaient spécifiquement adressés par des médecins traitant la connaissant.

b) L'appelant estime quant à lui que c'est l'intimée qui aurait refusé des nouveaux patients.

c) Dans un échange de courriels du 30 mai 2018 relatif à l'attribution d'un patient, L. _____ a indiqué à son employeur ce qui suit : « Pour info, il est préférable de stopper momentanément les nouveaux cas pour moi, car je me retrouve certaines semaines à ne plus avoir de place pour les patients ».

d) Par courriel du 5 mars 2018 adressé à son employeur et son assistante, E. _____, l'intimée leur a fait savoir qu'elle était disponible pour traiter de nouveaux patients. Elle a réitéré sa demande par courriel du 28 mars 2018, précisant qu'elle avait besoin d'au moins cinq nouveaux patients afin de remplir à nouveau son agenda correctement.

e) Le témoin L. _____ a déclaré, au sujet de l'absence d'attribution de nouveaux patients à l'intimée, qu'elle se souvenait que cette dernière s'était plainte du fait que l'on ne lui adressait plus de patientèle. L. _____ a en outre confirmé qu'après la réunion qui s'était tenue avec ses collègues et son employeur, elle avait de son côté reçu de nouveaux patients de la part de l'appelant et qu'elle devait par ailleurs en refuser parfois car elle n'avait pas assez de place.

12. L'intimée a produit un récapitulatif du nombre de séances tenues en 2017 et 2018 au cabinet de l'appelant, qu'elle a établi elle-

même, dont il ressort, d'une part, que la dernière attribution de patients par l'appelante datait de janvier 2018 et, d'autre part, que le seul nouveau patient que l'intimée a commencé à suivre en février 2018 était une personne qui l'avait suivie de sa précédente activité.

Elle a également versé au dossier de la cause un extrait du logiciel MediOnline qui recense le revenu moyen généré par l'employée, en 2017 (13'227 fr. 06) et en 2018 (9'683 fr. 38).

13. a) Dans le cadre de leur activité au sein du cabinet, l'appelant avait prévu, fin 2017, d'organiser un groupe thérapeutique de gestion des émotions et d'affirmation de soi. Selon le témoin L._____, il s'agissait de proposer un nouveau service de thérapie de groupe au sein du cabinet.

b) Dans un courriel du 6 janvier 2018 au sujet de ce nouveau service, L._____ s'est adressée à l'appelant afin de l'informer qu'elle-même, l'intimée, G._____ et A._____ étaient arrivés à la conclusion que l'investissement nécessaire en temps de travail et en préparation était important, ajouté à des horaires lourds pour tous, et que les employés n'étaient pour l'instant pas en mesure de s'investir dans ce projet conséquent. Il a finalement été proposé à l'employeur de reconsidérer cette question ultérieurement.

c) Lors de son audition en qualité de témoin, L._____ a précisé les raisons de l'échec du projet de groupe thérapeutique. Elle a déclaré avoir pour sa part refusé car cela lui demandait un certain investissement au niveau du temps, qu'elle n'avait pas, précisant qu'aucune rémunération n'était proposée pour la mise en place du groupe. Selon elle, les horaires allaient également être probablement plus difficiles car en fin de journée. Il leur avait été expliqué qu'ils ne seraient rémunérés que pour le travail thérapeutique en groupe et que rien n'avait été précisé pour le travail de mise en place de ces groupes thérapeutiques. Elle a en outre confirmé que les autres psychologues du cabinet avaient également refusé le travail en groupe thérapeutique.

14. a) Selon l'appelant, l'intimée aurait monté les autres collaborateurs contre lui, créant ainsi des tensions et une atmosphère de travail néfaste, causant les démissions avec effet au 31 décembre 2018 de quatre collaborateurs, ce qui aurait eu pour conséquence une baisse importante du chiffre d'affaire du cabinet.

À ce sujet, L._____ a déclaré ceci :

« J'ai démissionné car pour moi, les conditions de travail ne me convenaient pas. Il n'était pas possible de travailler dans ces conditions, soit l'aspect relationnel ainsi que la communication faisaient défaut. Je dis cela en rapport à mon ancien employeur. Je confirme que je ne suis pas partie en raison d'un comportement de la demanderesse. G._____ est parti avant moi, il était également en litige avec mon ancien employeur. A._____ est partie bien après moi, mais je ne sais pas pourquoi elle est partie. Le docteur Z._____ et les psychologues Q._____ et T._____ sont partis car ils ont ouvert un cabinet à [...]. ».

Cela a été confirmé par le témoignage d'Q._____, qui a déclaré ceci :

« J'ai donné ma démission pour la fin de l'année 2018 car j'ai débuté une activité indépendante en [...] en début 2018 et j'avais le projet d'augmenter cette activité indépendante et de me rapprocher par cette occasion de mon domicile. J'ai ouvert mon propre cabinet. [...] je collabore avec deux autres collègues, une psychologue et un psychiatre. Il s'agit de Madame T._____ et Monsieur Z._____. Mon départ n'a aucun rapport avec le comportement de la demanderesse. »

15. a) Par courrier du 13 juin 2018 remis en main propre, l'appelant a résilié le contrat de travail le liant à l'intimée pour le 30 septembre 2018, la libérant par ailleurs de son obligation de travailler le jour-même.

b) L'attestation de l'employeur fournie à la Caisse de Chômage du 18 septembre 2018 mentionnait comme motif de licenciement que le profil de l'intimée ne correspondait plus au poste ; le dernier salaire mensuel y figurant était de 3'384 francs.

c) Par courrier du 27 septembre 2018, l'intimée a fait opposition au congé et a offert ses services à son employeur au-delà du 30 septembre 2018. Elle a également fait part à l'appelant de ses doutes quant au véritable motif de licenciement, invoquant que celui-ci était intervenu en lien avec les prétentions découlant de son contrat de travail qu'elle avait élevées.

d) Par courrier du 5 octobre 2018, l'appelant a indiqué à l'intimée que sa décision de la licencier avait été prise au motif que la collaboration avec cette dernière était « *compliquée, peu constructive et ne pouvait s'inscrire dans la durée* ». Il a ajouté que l'intimée avait mis en place au cabinet une ambiance de méfiance et de franche hostilité qui était devenue insupportable. Il se serait alors vu obligé de se séparer d'elle en voyant que la situation ne faisait qu'empirer, le lien de confiance ayant été définitivement rompu. L'appelant a finalement ajouté que la formulation « *profil qui ne correspond pas au poste* » figurant dans l'attestation à l'attention de la Caisse de chômage devait être comprise comme « *profil psychologique, c'est-à-dire personnalité (menaçante, méfiante) qui ne correspond pas aux conditions pour une bonne collaboration dans l'activité de psychothérapie déléguée, laquelle se base sur un lien de confiance indéfectible* ».

16. a) Par demande du 6 septembre 2019, l'intimée a conclu à ce que l'appelant soit notamment condamné à lui payer le montant net de 29'999 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2018, éventuels accessoires légaux et conventionnels en sus.

b) Dans sa réponse du 10 octobre 2019, l'appelant a principalement conclu au rejet des prétentions de l'intimée et, reconventionnellement, à ce que cette dernière soit condamnée à lui payer la somme de 80'555 fr. 20, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} octobre 2018, sous suite de frais et dépens.

c) Dans sa réplique du 13 janvier 2020, l'intimée a notamment conclu au rejet des conclusions de la demande reconventionnelle.

d) Par duplique du 24 janvier 2020, l'appelant a réduit ses prétentions reconventionnelles, concluant à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme totale de 29'999 fr. avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} octobre 2018.

17. Lors des audiences d'instruction des 27 janvier et 18 août 2020, les témoins K._____, E._____ et S._____, ainsi que L._____ et Q._____ ont été entendus.

À l'audience de jugement du 2 novembre 2020, les parties ont été interrogées à forme de l'art. 191 CPC.

En droit :

1.

1.1 Selon l'art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), la voie de l'appel est ouverte contre les décisions finales de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. S'agissant d'un litige dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. et porte sur un contrat de travail, le tribunal établit les faits d'office selon une maxime inquisitoire sociale ou atténuée, en application de l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC (Tappy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019, nn. 21 ss, spéc. n. 23 ad art. 247 CPC). Il incombe néanmoins à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). Sa 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 l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

3. L'appelant soutient que l'état de fait devrait être corrigé, respectivement complété sur plusieurs points.

3.1 L'appelant invoque que l'autorité précédente aurait violé l'interdiction de l'arbitraire dans la constatation des faits au sens de l'art. 9 Cst (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101).

Ce faisant, il se méprend sur le pouvoir d'appréciation de l'autorité de céans s'agissant de l'appréciation des preuves et de la constatation des faits, qui est libre et non limitée à l'arbitraire (cf. *supra* consid. 2).

3.2 L'appelant requiert qu'il soit constaté, d'une part, qu'il exerce comme médecin FMH spécialisé en psychiatrie et psychothérapie et, d'autre part, qu'il est de sa responsabilité d'attribuer ses patients aux psychologues en fonction de leurs compétences, des pathologies présentes et des besoins du cabinet en général.

Aucun de ces deux faits n'a été allégué en première instance, ce malgré le fait que l'appelant soit assisté dès le dépôt de sa première écriture et qu'il y ait eu un double d'échange d'écritures. Il s'agit donc de faits nouveaux.

L'art. 317 al. 1 let. b CPC empêche le justiciable de se prévaloir en appel de faits ou de moyens de preuve qu'il aurait pu présenter en première instance s'il avait fait preuve de la diligence requise. L'art. 317 CPC s'applique aussi aux procédures simplifiées – comme en l'espèce – dans lesquelles le juge établit les faits d'office (art. 247 al. 2 CPC ; ATF 138 III 625 consid. 2.2, confirmé *in* ATF 142 III 413 consid. 2.2.2 et *in* ATF 144 III 349 consid. 4.2.1). Il incombe au plaideur qui souhaite voir compléter l'état de fait de faits nouveaux d'établir que les conditions posées par l'art. 317 al. 1 CPC sont remplies.

Faute de toute explication sur ce point de l'appelant, les deux faits susmentionnés, soit sa spécialisation et sa responsabilité dans l'attribution des patients, sont irrecevables.

3.3 L'appelant invoque que l'intimée, qui a commencé son travail le 1^{er} août 2017, aurait reçu son premier relevé de facturation et d'encaissement de la Caisse des médecins au début du mois d'octobre et non à la fin du mois d'octobre 2017. On ne voit pas la pertinence de ce

fait, mais l'état de fait a été corrigé en conséquence, dès lors que la date de réception de ce document est alléguée par l'intimée elle-même à début octobre 2017 (cf. allégué 15 de la demande du 6 septembre 2019).

3.4 S'agissant du salaire, l'appelant réclame que l'état de fait soit complété en ce sens qu'il a non seulement demandé à ce que la répartition des honoraires soit modifiée en faveur de l'intimée, mais qu'en plus, il lui a fait verser une différence de salaire rétroactive, à hauteur de 2'973 fr. 60.

A nouveau, l'appelant n'invoque pas qu'il aurait allégué ce versement rétroactif en première instance. Faute pour lui d'établir que les conditions posées par l'art. 317 al. 1 CPC seraient remplies, ce fait est irrecevable.

3.5 L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir retenu qu'il n'avait plus attribué de nouveaux patients à l'intimée à partir du 31 octobre 2017 déjà. Il lui aurait encore attribué un nouveau patient au mois de février 2018 de sorte qu'il devrait être considéré qu'il ne lui a plus attribué de nouveaux patients à partir du mois de mars 2018.

En l'occurrence, l'autorité précédente a retenu que la dernière attribution de patients datait de janvier 2018 selon le récapitulatif produit par l'intimée (cf. jugement entrepris, pp. 18-19) auquel se réfère également l'appelant dans son appel. Cette appréciation ne peut qu'être suivie. En effet, le seul nouveau patient que l'intimée a commencé à suivre en février 2018 est un patient qui l'a suivie, comme la pièce 34 en atteste, et non un patient que l'appelant lui aurait librement attribué.

Ce grief est par conséquent infondé.

3.6 L'appelant reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas retenu que l'intimé avait refusé de travailler.

Le grief, tel que formulé par l'appelant, est biaisé. L'intimée a en effet été engagée pour suivre des patients individuellement et sur ce point rien ne permet de retenir qu'elle aurait refusé de travailler. L'appelant ne l'allègue par ailleurs pas comme tel.

Au demeurant, l'instruction a établi que l'appelant avait, à une date indéterminée, eu le projet de mettre en place en fin de journée des groupes thérapeutiques, sans prévoir d'indemnisation pour la mise en place de tels groupes et sans y voir un problème. Il n'apparaît pas qu'aucun de ses employés ait accepté d'y travailler. Dans ces conditions, on s'étonne que l'appelant, qui invoque l'immaturité de l'intimée à plusieurs reprises pour lui refuser l'octroi de nouveaux patients, lui reproche en même temps de ne pas avoir accepté de prendre la responsabilité dudit projet, alors même que les autres employés l'avaient refusé. Par ailleurs, la seule personne qui apparaît s'être vu refuser l'attribution de nouveaux patients par l'appelant a été l'intimée, alors même que les autres employés, qui avaient également refusé de participer à ce projet, n'ont pas été préterités. On ne saurait dès lors mêler les deux choses : C'est bien l'appelant qui a cessé d'attribuer à l'intimée des patients pour le travail pour lequel elle avait été engagée et non l'intimée qui a refusé d'accepter des patients.

Partant, ce grief doit être rejeté.

3.7 L'appelant requiert encore que l'état de fait soit complété en ce sens que l'intimée a fait intervenir son père dans ses relations de travail, sans son accord et ceci de façon menaçante.

L'état de fait retenu par l'autorité précédent a indiqué les deux occasions auxquelles l'intimée avait mentionné son père, soit lors de ses échanges de courriels avec son employeur les 25 janvier et 24 février 2018. Il n'a donc pas à être complété à cet égard.

Pour le surplus, l'appelant perd de vue qu'il n'a pas à donner son accord au fait que l'intimée, son employée, sollicite l'éclairage, sur des

questions juridiques, d'une personne ayant des compétences en la matière, fût-il son père. Certes, la manière dont l'intimée a mentionné son père, en indiquant ses fonctions, n'était pas idéale. Elle ne s'est toutefois à aucun moment montré menaçante et sa démarche pouvait au contraire être comprise comme le fait d'avoir consulté quelqu'un bénéficiant de compétences en la matière, non pour impressionner ou menacer son employeur. Le témoignage de son père sur ce point n'est pour le surplus pas décisif, dès lors que la mention de « juriste » était déjà intimidante selon le témoin S._____. Suivre le raisonnement de l'appelant reviendrait à ne plus pouvoir indiquer le fait d'avoir consulté un tiers ayant des compétences juridiques sans adopter un comportement « menaçant ».

Le grief est donc infondé.

3.8 L'appelant se plaint que l'autorité précédente ait retenu qu'il aurait allégué que la période litigieuse correspondait à une période où le cabinet manquait de patients. Après lecture des écritures et des déclarations de l'appelant, il apparaît que la critique de l'intéressé à cet égard est fondée. Par conséquent, l'état de fait a été rectifié sur ce point. La portée de la suppression de cette mention dans l'état de fait sera examinée *infra* consid. 4.3.

3.9 L'appelant soutient que l'intimée, par son comportement, aurait provoqué les départs d'autres collaborateurs qui sont survenus à partir du mois d'octobre 2018 et que cela lui aurait causé une importante baisse de son chiffre d'affaires.

L'autorité précédente a estimé, sur la base de plusieurs témoignages concordants de psychologues ayant quitté le cabinet de l'appelant, ainsi que de la création par trois d'entre eux d'un cabinet en Valais, que leur départ n'avait pas été causé par l'intimée (cf. jugement, pp. 11-12 et 24-25). En effet, lors de leur audition le 18 août 2020, L._____ et Q._____ - et non [...] comme le retient le jugement entrepris - ont toutes deux indiqué que leur départ n'avait aucun rapport avec le comportement de l'intimée. L'appelant y oppose deux

témoignages. Celui de K._____ ne dit toutefois rien sur ce point. Quant à celui d'E._____, si elle a certes indiqué que le comportement de l'intimée a provoqué des départs du cabinet de l'appelant, elle a toutefois précisé « c'est ce que je ressens ». Or, ce témoignage, basé sur le seul ressenti du témoin, émane d'une secrétaire, alors que les départs litigieux ne sont pas ceux de secrétaires mais de psychologues. Or ceux-ci ont eux-mêmes indiqué n'avoir pas quitté l'appelant du fait de l'intimée d'une part ; d'autre part, trois d'entre eux avaient un projet commun de cabinet en [...]. Le témoignage d'E._____ est ainsi insuffisant à remettre en question le fait constaté par l'autorité de première instance sur la base de plusieurs autres témoignages concordants, que les autres départs intervenus fin 2018 n'étaient pas imputables au comportement de l'intimée.

Dans ces conditions la question de savoir si l'appelant a subi une baisse de chiffres d'affaires est sans pertinence sur le sort de la cause. Ce grief doit dès lors être rejeté.

3.10 Pour le surplus, l'appelant invoque des « erreurs grossières dans la constatation des faits ainsi que dans leur appréciation en plus de l'erreur commise dans la rédaction du dispositif du jugement, démontrant selon lui que le Tribunal des prud'hommes a fait preuve d'arbitraire dans sa décision et a violé l'art. 9 Cst. » (appel, pp. 3 et 10). Faute de préciser de quelles erreurs il s'agit, le grief, insuffisamment motivé, est irrecevable.

4. L'appelant se plaint d'avoir été condamné à payer un montant de 24'941 fr. 20 à titre de différence entre le salaire dû et celui effectivement payé entre le 1^{er} août 2017 et le 30 septembre 2018. Il conteste que la jurisprudence citée, à savoir l'ATF 125 III 65 et l'arrêt 4A_534/2017, soit ici applicable.

4.1 Selon la jurisprudence rendue aux ATF 125 III 65 *ad* consid. 5, il résulte de l'art. 324 al. 1 CO que le risque de l'entreprise incombe non pas au travailleur, mais à l'employeur. En conséquence, lorsque, pour des

motifs économiques, il refuse la prestation de travail dûment offerte, l'employeur tombe en demeure et reste devoir le salaire (ATF 124 III 346 consid. 2a et les réf. cit.). Cette règle est impérative, de sorte que le travailleur ne peut pas valablement renoncer à son bénéfice pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci (art. 362 et 341 al. 1 CO). Le Tribunal fédéral poursuit en indiquant que, d'ailleurs, selon l'art. 326 CO, lorsqu'en vertu du contrat le travailleur travaille exclusivement aux pièces ou à la tâche pour un seul employeur, celui-ci doit lui fournir du travail en quantité suffisante (al. 1). Si le salaire payé au temps n'est pas fixé dans un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective, l'employeur doit verser au travailleur l'équivalent du salaire moyen aux pièces ou à la tâche qu'il gagnait jusqu'alors (al. 3). L'employeur qui ne peut pas fournir suffisamment de travail aux pièces ou à la tâche ni de travail payé au temps, n'en reste pas moins tenu, conformément aux dispositions sur la demeure, de payer le salaire qu'il devrait verser pour du travail payé au temps (al. 4). Selon notre haute Cour, ces dispositions revêtent un caractère impératif (art. 362 CO) et l'art. 326 CO, qui concerne le travail aux pièces ou à la tâche, n'est qu'un cas d'application de la règle générale sur la demeure. Il confirme que, dans le cadre de l'art. 324 al. 1 CO, le législateur n'a pas voulu permettre à l'employeur de déterminer unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la durée du travail et la rétribution du travailleur. L'ATF 125 III 65, *ad* consid. 5, précise que la loi ne réserve aucune exception à l'application de l'art. 324 al. 1 CO en faveur du travail sur appel.

Dans le cas traité dans l'arrêt partiellement publié aux ATF 125 III 65, le travailleur avait accepté de travailler sur appel, en fonction des besoins de l'employeur. Le Tribunal fédéral a estimé que dans un tel cas, et faute pour la cour cantonale d'exposer quelle raison justifierait une exception au principe posé par l'art. 324 al. 1 CO – en réalité inexistante au vu de ce qui précède –, le travailleur avait droit à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé et que ce salaire devait être calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement.

4.2 Quant à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_534/2017 du 27 août 2018, il rappelle à son considérant 4.1, reprenant l'arrêt publié qui précède, que même si, par définition, le volume du travail sur appel varie selon les circonstances, l'employeur – qui supporte le risque d'entreprise selon la règle impérative de l'art. 324 al. 1 CO – ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement de toute rémunération (cf. art. 326 CO). Jusqu'à l'échéance du délai de congé, le travailleur a donc droit à son salaire, calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement.

Ainsi, dans cet arrêt également, au consid. 4.3, le Tribunal fédéral a constaté que le système adopté permettait à l'employeur de déterminer unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la durée du travail et la rétribution du travailleur, lequel avait d'ailleurs été privé certains mois de toute rémunération. Un tel système avait conduit à reporter le risque d'entreprise sur le travailleur puisque celui-ci renonçait à son salaire en cas de diminution brutale du volume de travail. Or, le Tribunal fédéral a souligné à nouveau que conformément à la jurisprudence, un tel système est prohibé par la loi, dès lors que l'employeur en demeure de fournir du travail reste devoir le salaire (art. 324 al. 1 CO) et que le travailleur ne peut pas renoncer au bénéfice de cette règle impérative en tout cas pendant la durée du contrat (art. 362 et 341 al. 1 CO). Il concluait que le travailleur sur appel devait pouvoir compter sur un certain taux d'activité pendant toute la durée des rapports de travail, sans être soumis au bon vouloir de l'employeur s'agissant de sa rémunération moyenne. S'agissant de la méthode de calcul, le Tribunal fédéral a estimé au consid. 4.4 que n'était pas critiquable dans ce cadre la méthode consistant à fixer un taux d'activité à temps partiel pour les mois en cause en se référant à la moyenne mensuelle des heures travaillées pendant les mois où le travailleur a été occupé. En effet, comme le taux d'activité sur lequel le travailleur devait pouvoir compter ne résultait pas du contrat de travail, il ne pouvait être calculé qu'en fonction de la moyenne des prestations fournies tous les mois effectivement travaillés.

4.3 En l'espèce, il ressort du dossier de la cause que l'intimée a été engagée pour prendre en charge « tous les patients qui lui auraient été confiés par l'Employeur » (cf. déterminations ad all. 9 et pièce 1 ch. 3.1), que son taux sera variable « selon les besoins du cabinet » (cf. déterminations ad all. 8 et pièce 1, ch. 4.1) et que la durée hebdomadaire du travail est variable « selon les besoins du cabinet » (cf. déterminations ad all. 8 et pièce 1 ch. 4.2). Il s'agit clairement d'un travail conçu comme étant sur appel, dans le seul intérêt de l'employeur, tombant sous le coup de la jurisprudence qui précède.

On ne saurait à cet égard suivre l'appelant lorsqu'il soutient que la jurisprudence publiée aux ATF 125 III 65 ne serait pas applicable car il n'aurait pas refusé du travail à l'intimée pour des motifs économiques. Il ne s'agit en effet là que d'un exemple de motif de refus, l'employeur n'en restant pas moins, de manière générale, débiteur du salaire lorsqu'il ne donne plus au travailleur, qui est prêt à le prendre, du travail en suffisance, ce pour motifs économiques ou autre. La suppression, dans l'état de fait, du fait que durant la période litigieuse le cabinet aurait manqué de patients (cf. *supra* consid. 3.8) ne modifie en rien le raisonnement qui précède. En effet, le fait que l'appelant n'ait jamais été en demeure pour des motifs économiques ne permet pas de conclure à la non-application de la jurisprudence précitée. Quoi qu'il en soit, le risque économique lié à l'employeur ne doit en effet pas reposer sur l'employé, ce que l'appelant concède d'ailleurs en p. 15 de son appel.

On relèvera encore que le motif invoqué du refus de l'appelant de fournir à l'intimée de nouveaux patients, outre qu'il n'est pas même rendu vraisemblable, ne mérite aucune protection : l'appelant prétend en effet qu'il aurait refusé de donner des patients à l'intimée car celle-ci n'aurait pas eu la « maturité requise pour mener une activité de psychologue », dès lors qu'elle aurait fait intervenir son père dans leur relation professionnelle. L'intimée, face à une situation juridique qu'elle ne maîtrisait pas, a demandé conseil à un juriste, son père en l'occurrence, et l'a fait de manière transparente, en l'indiquant à l'appelant. Il ne peut sur ce point rien lui être reproché et, en particulier, cela ne dénote pas une

immaturité l'empêchant soudainement de traiter des patients. Au demeurant, la crédibilité de l'appelant apparaît de toute façon douteuse : s'il estimait, en tant que responsable des patients, que l'intimée n'était pas suffisamment mature pour traiter des patients, il était de son devoir non seulement de pas lui en donner de nouveaux, mais également de lui retirer le suivi de ceux qui lui avaient été confiés, ce qu'il n'a pas fait. Le motif invoqué n'apparaît ainsi pas plausible et fait figure de mesure de rétorsion face à une employée qui tente de faire valoir ses droits. Or, comme la jurisprudence précitée l'indique clairement, l'employeur ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement, par ce biais, de sa rémunération.

4.4 Pour le surplus, la rémunération à laquelle l'intimée avait droit doit être calculée, conformément à la jurisprudence rappelée ci-dessus, sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement. La question de savoir si le salaire reçu est convenable est ici en revanche hors de propos. En effet, la jurisprudence, soit l'ATF 139 III 214, dont se prévaut l'appelant concerne la rémunération convenable du travailleur payé par l'encaissement de provisions, à savoir lorsque le travailleur est rémunéré de manière exclusive ou prépondérante par des commissions, et n'est pas transposable au cas d'espèce. En effet, le travailleur rétribué par provision doit, sauf convention contraire, pendant le rapport contractuel, procurer une affaire concrète ou trouver un client disposé à conclure. Il doit ainsi exister un rapport de causalité entre l'activité de cette catégorie de travailleur et la conclusion du contrat, ce qui n'était manifestement pas le cas de l'intimée, dont le contrat de travail prévoyait une rémunération horaire préétablie et une charge de travail fonction des besoins du cabinet.

Pour le surplus, l'autorité précédente a pris en considération comme période déterminante les mois où les relations entre les parties étaient bonnes et où l'intimée recevait un nombre suffisant de patients, soit du 1^{er} septembre 2017 au 31 décembre 2017. Cela ne prête pas le flanc à la critique, dès lors qu'au-delà de cette date, soit en janvier 2018,

l'appelant n'a plus attribué qu'un seul patient à l'intimée, ce qui ne lui permettait plus d'être rémunérée convenablement.

L'appelant reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir retenu le versement de 2'973 fr. 60 intervenu en janvier 2018 pour l'année 2017. Comme exposé ci-dessus, ce fait est irrecevable (cf. *supra* consid. 3.4). Au demeurant, le montant dû a été calculé sur la base des certificats de salaire 2017 et 2018 établis par l'appelant lui-même. Or il n'apparaît pas que ceux-ci ne comprendraient pas toutes les sommes versées par le précité et notamment le montant de 2'973 fr. 60 indiqué ci-dessus, soi-disant versé en janvier 2018. L'appelant n'en dit rien, de sorte que le grief doit être écarté.

Pour le surplus, l'appelant ne critique pas la manière dont le *manco* de salaire a été calculé. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner plus avant la question, l'appréciation de l'autorité précédente apparaissant au demeurant tout à fait convaincante.

5. L'appelant se plaint d'une violation par l'autorité précédente des règles sur le fardeau de la preuve posées par l'art. 8 CC dans l'examen du caractère abusif du congé.

5.1 Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant 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 prononcé le licenciement. 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 » (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid 2.2.2 ; TF 4A_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, pp. 805-806).

5.2 En l'espèce, l'autorité précédente a retenu que l'appelant soutenait avoir résilié le contrat car l'intimée n'aurait plus correspondu au poste. En appel, l'appelant argue que ce ne sont pas les prétentions de l'intimée en début de contrat qui l'ont conduit à résilier celui-ci – ce à quoi il dit qu'il aurait sinon procédé durant le temps d'essai – mais le fait que pour faire valoir dites prétentions, l'intimée aurait eu recours au conseil de son père, juriste de profession. En d'autres termes, l'appelant admet avoir résilié les relations de travail car l'intimée aurait eu recours, afin de faire valoir ses droits, aux conseils d'un juriste. Or, le fait qu'elle l'a indiqué, de manière tout à fait transparente, ne devait être compris que comme la preuve qu'elle s'était renseignée, sérieusement, sur ses droits et que ce que lui proposait l'appelant n'était pas conforme et devait être rediscuté. Que le juriste en question soit en l'occurrence le père de l'intimée ne change rien au fait que le congé, donné pour un tel motif, constitue un congé-représailles, clairement abusif, comme l'a d'ailleurs retenu l'autorité précédente, à juste titre. On ne saurait sur ce point suivre l'appelant lorsqu'il soutient qu'une telle demande de conseil auprès d'un tiers averti constituerait une preuve d'immaturité de l'employée, propre à justifier son licenciement. Prendre conseil dans une matière que l'on ne maîtrise pas est au contraire une preuve de maturité.

6. L'appelant reproche à l'autorité précédente de ne pas lui avoir accordé ses prétentions reconventionnelles, finalement ramenées à 29'999 francs.

Comme exposé ci-dessus, les faits constatés ne permettent pas de retenir de lien de causalité ni naturelle, ni adéquate entre le

comportement de l'intimée, le départ d'autres employés et la baisse invoquée du chiffre d'affaires de l'appelant. Cela suffit déjà à confirmer le rejet des prétentions reconventionnelles de l'appelant.

7.

7.1 En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

7.2 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer (art. 312 al. 1 *in fine* CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos,
est notifié à :

- Me Patrick Spinedi (pour N. _____),
- Me Eric Cerottini (pour F. _____),

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

La Cour d'appel civile 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), 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).

La greffière :