

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 31 octobre 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
Mmes Giroud Walther, juge et Dietschy, juge suppléante  
Greffière : Mme Rosset

\* \* \* \* \*

**Art. 336 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **S.**\_\_\_\_\_, à [...], contre le jugement rendu le 14 juin 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause la divisant d'avec **R.**\_\_\_\_\_  
**SÀRL**, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 14 juin 2024, motivé le 14 novembre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal de prud'hommes ou les premiers juges) a rejeté les conclusions prises par S.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 12 septembre 2022 (I), dit que S.\_\_\_\_\_ verserait à R.\_\_\_\_\_ Sàrl des dépens arrêtés à 4'000 fr. (II) et rendu le jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges ont retenu que les raisons économiques avancées par la société R.\_\_\_\_\_ Sàrl étaient réelles, l'instruction ayant permis d'établir que des mandats avaient été perdus et que les honoraires étaient en diminution. Par ailleurs, la société n'avait pas réengagé un administrateur et elle fonctionnait désormais avec deux administrateurs seulement, dont F.\_\_\_\_\_, un gérant technique et deux assistantes. Il y avait donc bien eu un changement d'organisation suite au licenciement de S.\_\_\_\_\_. S'agissant de la question de l'âge, il ressortait de l'instruction que R.\_\_\_\_\_ Sàrl employait des personnes de plus de 55 ans en nombre suffisamment important pour percevoir un subside, de sorte que l'argument n'était pas pertinent. Concernant le manque d'égards dans le licenciement, les premiers juges ont rappelé que dits égards concernaient des cas de grande ancienneté au sein de l'entreprise, alors que S.\_\_\_\_\_ n'était au service de l'intimée que depuis 8 ans et 10 mois lors de son licenciement. Dès lors, le congé n'était pas abusif et la prétention en paiement d'une indemnité devait être rejetée.

**B. a)** Par acte du 6 janvier 2025, S.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre ce jugement. Elle a conclu principalement à la réforme des chiffres I et II du dispositif du jugement querellé en ce sens que R.\_\_\_\_\_ Sàrl lui doit paiement de 26'000 fr. net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et de 5'000 fr. à titre de dépens de première instance. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation

du jugement attaqué et au renvoi de la cause pour nouvelle instruction. Elle a pris ses conclusions avec suite de frais.

**b)** Par réponse du 24 février 2025, R. \_\_\_\_\_ Sàrl (ci-après : l'intimée) a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais.

**c)** Par avis du 12 septembre 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait plus d'échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

**1.** L'intimée, inscrite au registre du commerce depuis le 30 septembre 2008 et dont le siège se trouve à [...], a pour but « toutes activités de services et conseils en faveur des entreprises et entités détenues totalement ou partiellement par [...] Holding SA, soit en particulier l'exécution de tous travaux administratifs, l'assistance à la gestion, à la planification et au développement, la tenue de la comptabilité et la gestion des ressources humaines, ainsi que l'exécution de tous travaux de construction et de rénovation d'immeubles, pour des tiers, pour son propre compte et pour le compte des entreprises et entités détenues par [...] Holding SA, rachat, la vente, la promotion et la mise en valeur d'immeubles et de tous droits immobiliers ».

Les activités de la société sont divisées en trois secteurs, à savoir la gérance, l'administration des propriétés par étage (ci-après : PPE) et le courtage.

Son gérant est F. \_\_\_\_\_, au bénéfice de la signature individuelle.

**2.** Par contrat de travail du 22 octobre 2012, l'appelante, née le [...] 1960, a été engagée par l'intimée en qualité d'administratrice PPE à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012, à un taux de 50 % correspondant à 20 heures de travail par semaine et pour un salaire mensuel brut de 5'800 fr., versé douze fois l'an, le contrat prévoyant une gratification en lieu et place du treizième salaire, ainsi que le remboursement des frais de véhicule à raison de 0 fr. 60 par kilomètre.

Une indemnité de 200 fr. par mois était également versée à l'appelante aux fins de l'indemniser pour une clause de non-concurrence.

**3. a)** Par courrier du 21 septembre 2016, l'intimée a résilié le contrat de travail pour le 31 décembre 2016 pour « raisons économiques ».

**b)** Par contrat de travail du 16 décembre 2016, la société K.\_\_\_\_\_ SA - dont F.\_\_\_\_\_ est l'administrateur au bénéfice de la signature individuelle - a engagé l'appelante à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 en qualité d'administratrice PPE, au taux d'activité de 50 % correspondant à 21 heures 30 de travail par semaine, pour un salaire mensuel brut de 3'800 fr., versé douze fois l'an. En outre, ce contrat reprenait les mêmes dispositions que le précédent s'agissant de la gratification, de l'indemnité pour la clause de non-concurrence et du remboursement des frais de véhicule.

Il prévoyait un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois, passé le temps d'essai, et, dès la neuvième année de service, de trois mois, en tenant compte d'un début d'activité au 1<sup>er</sup> novembre 2012.

**c)** Au cours de l'année 2019, outre son salaire mensuel brut de 3'800 fr. et ses 200 fr. d'indemnités, l'appelante a touché deux primes de 2'000 fr. chacune, l'une au mois de juin et l'autre au mois de décembre 2019, et, au mois d'août 2019, un montant de 1'578 fr. brut correspondant aux heures supplémentaires effectuées durant le premier semestre 2019.

Les heures supplémentaires à récupérer étaient énumérées dans un décompte régulièrement établi par l'appelante, puis validé par son employeur avant paiement.

**4.** Par avenant du 19 décembre 2019, il a été stipulé la reprise des rapports de travail par l'intimée, en lieu place de K. \_\_\_\_\_ SA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**5. a)** Au début de l'année 2020, le secteur administration PPE de l'intimée comptait trois collaborateurs, à savoir l'appelante à 50 % en qualité d'administratrice PPE, K. \_\_\_\_\_ à 100 %, également en qualité d'administratrice PPE, et un autre collaborateur, à 100 %, en qualité d'assistant PPE, remplacé ensuite par une collaboratrice.

Les tâches d'un administrateur PPE comprenaient celles liées à la tenue des assemblées générales et à l'administratif et des tâches techniques, notamment le suivi des travaux, l'entretien général des immeubles, le contact avec les concierges et jardiniers et les interventions en cas de sinistres.

**b)** Pour appuyer les deux administratrices PPE dans leurs tâches administratives, une seconde assistante PPE à 100 %, soit G. \_\_\_\_\_, a été engagée en février 2021.

**6. a)** En 2020, l'appelante a continué à percevoir le même salaire qu'en 2019. Deux primes de 2'000 fr. chacune lui ont également été versées en juin et en décembre 2020, étant précisé que, comme en 2019, ces primes n'ont été soumises à aucune condition ni réserve. Dès le mois de juillet 2020, une indemnité forfaitaire pour frais de véhicule de 400 fr. lui a été versée mensuellement.

En septembre 2020, l'appelante a été rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées au deuxième semestre 2019 ainsi qu'au premier semestre 2020 jusqu'au 5 août 2020, à raison d'un montant total de 5'982 fr. 50 brut.

**b)** En 2021, la rémunération mensuelle de l'appelante n'a pas subi de modification. L'indemnité forfaitaire pour frais de véhicule lui a été versée durant son incapacité de travail de six mois. Elle n'a pas perçu de prime et ne s'est pas vu payer les 56 heures supplémentaires effectuées durant la période courant de septembre à décembre 2020, telles que ressortant du décompte qu'elle a établi en date du 21 janvier 2021 et qui a été visé par son employeur avec la mention « à payer ».

**7.** Selon la pièce 102 produite par l'intimée, l'appelante gérait vingt-deux PPE qui rapportaient annuellement 114'540 fr. 30 d'honoraires. L'intimée a admis que le montant en relation avec la PPE [...] - aux honoraires de 5'990 fr. - avait été omis de la liste des PPE gérées par l'appelante. S'agissant de la PPE [...], F. \_\_\_\_\_ a déclaré en audience s'en occuper principalement et avec l'aide de K. \_\_\_\_\_, même si celle-ci figurait dans la couleur des PPE gérées par l'appelante et son montant dans la liste des honoraires de K. \_\_\_\_\_. Pour sa part, l'appelante a soutenu en audience s'être occupée de la gestion de la PPE [...] et F. \_\_\_\_\_ des assemblées générales.

Dans la pièce 102 rectifiée manuscritement par le conseil de l'appelante et produite par ce dernier, ont été rajoutées les PPE [...] - aux honoraires de 27'750 fr. - et [...] - aux honoraires de 22'000 francs. Pour la première nommée et réunissant la PPE [...] et la PPE [...], vu l'importance du mandat et des honoraires, F. \_\_\_\_\_ s'occupait des assemblées générales, des séances de comité et des réunions avec les concierges et les jardiniers, et l'appelante de la partie administrative, et plus particulièrement des interventions sporadiques, dont une étude électrique pour le parking, ou de se rendre sur place étant donné qu'elle habitait plus près de la PPE que F. \_\_\_\_\_. En ce qui concerne la PPE [...], si l'appelante s'était chargée de l'assemblée générale constitutive de 2019, F. \_\_\_\_\_ s'occupait du reste, dont le suivi des garanties et de l'annonce des défauts des travaux à fin 2019, aucune assemblée générale n'ayant par ailleurs été tenue en 2020 à cause de la pandémie de Covid-19. Lors de son interrogatoire, F. \_\_\_\_\_ a précisé que, lors des mandats des grosses PPE

- comme [...] et [...], il indiquait toujours aux propriétaires qu'il s'en occuperait personnellement durant deux ans.

**8.** En 2021, l'intimée désirait modifier son organisation afin de rendre le secteur « administration PPE » plus performant vu l'évolution technique des bâtiments en engageant un gérant technique pour venir appuyer les administratrices lorsqu'elles ne pouvaient pas se déplacer, étant donné que le portefeuille devenait de plus en plus important. L'idée était d'augmenter la qualité des services et l'attractivité de la société vis-à-vis des concurrents. Cet engagement a été discuté avant l'incapacité de travail de l'appelante. De son côté, F.\_\_\_\_\_ a décidé de s'investir plus intensément pour dynamiser le secteur en question. Le service PPE devait ainsi compter trois administrateurs, deux assistantes et un gérant technique, soit six collaborateurs.

Un nouveau système informatique a en outre été mis en place, rationalisant encore davantage les processus et permettant de réduire le nombre de collaborateurs, en particulier d'administrateurs.

F.\_\_\_\_\_ a déclaré en audience qu'en mai-juin 2021, il n'avait pas encore envisagé de licencier l'appelante.

**9.** L'appelante a été en incapacité de travail à 100 % à partir du 2 février 2021, et ce jusqu'au 15 août 2021. Elle a évoqué en audience une surcharge mentale, physique et psychique.

**10. a)** Durant l'incapacité de l'appelante, F.\_\_\_\_\_ s'est chargé des assemblées générales des PPE de l'intéressée et K.\_\_\_\_\_ de la gestion des problèmes rencontrés, l'assistante administrative étant présente pour répondre aux clients.

**b)** En date du 3 mars 2021, l'intimée a résilié le mandat de la PPE [...], une collaboratrice s'étant fait insulter par les copropriétaires.

L'intimée a également résilié le mandat conclu avec la PPE A. \_\_\_\_\_ en date du 25 mars 2021, suite à un problème comptable.

La PPE [...] a de son côté résilié le mandat conclu avec l'intimée, en raison de problèmes dans la construction.

**11. a)** L'appelante a été en mesure de reprendre son activité professionnelle à un taux de 50 % dès le 16 août 2021, son incapacité devant prendre fin le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**b)** Lorsqu'elle a repris le travail, F. \_\_\_\_\_ lui a remis la carte de parking - qui était renouvelée automatiquement - valable pour le deuxième semestre 2021.

**12. a)** Le 26 août 2021, l'intimée a fait publier une annonce concernant le poste de gérant technique.

**b)** Suite à cette annonce, V. \_\_\_\_\_ a été engagé comme gérant technique de la partie gérance et de la partie PPE. Il a ainsi repris la partie technique des administrateurs dans le cadre de sa fonction nouvellement créée. Son travail était réparti à raison de 70 % pour les PPE et de 30 % pour la gérance ; puis, il a augmenté la proportion « gérance » lorsque son collègue en charge de celle-ci a baissé son taux d'activité.

Ses tâches se limitaient notamment à faire des appels d'offres pour différents travaux et à transmettre des devis et des comparatifs aux administrateurs qui en parlaient lors des assemblées générales. Il a également participé à quelques rendez-vous de chantiers. Il contrôlait la réception des travaux, s'occupait des tâches extérieures telles que les visites d'immeubles. Il n'avait des contacts qu'avec les maîtres d'ouvrage et les administrateurs. Ainsi, son poste concernait la technique des bâtiments et non pas les aspects administratifs. Il n'a jamais tenu d'assemblées générales.

**13.**        **a)** Un entretien s'est tenu le 31 août 2021 entre l'appelante et F.\_\_\_\_\_. A l'issue de celui-ci, une lettre de résiliation a été remise à l'appelante, avec mention de motifs économiques justifiant son licenciement et d'un terme du congé au 30 novembre 2021, l'appelante étant libérée de l'obligation de travailler et son solde de vacances et ses heures supplémentaires devant être pris durant le délai en question.

**b)** En audience, l'appelante a déclaré que, lors de cet entretien d'une dizaine de minutes, les reproches faits par F.\_\_\_\_\_ - il lui reprochait sa lenteur dans le travail, ses heures supplémentaires, l'utilisation d'un agenda papier, ses problèmes avec l'informatique et le fait qu'elle n'était plus adaptée au monde professionnel actuel - avaient été évoqués pour la première fois. Or, elle a déclaré lors de son interrogatoire utiliser le système informatique, qui était en train d'être mis en place. F.\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'elle était fatiguée et devait se reposer.

L'intéressé a expliqué en audience que le fait que l'appelante n'utilisait pas le calendrier commun Outlook mais un agenda papier compliquait les activités, qu'elle avait des difficultés à s'adapter à la digitalisation et à numériser les documents et qu'elle montrait un manque de motivation et le faisait ressentir aux autres membres du personnel. L'appelante ne pouvait pas être déplacée dans un autre service, soit le secteur gérance ou le secteur courtage. M.\_\_\_\_\_, comptable au sein de l'intimée, et T.\_\_\_\_\_, directrice du service gérance de K.\_\_\_\_\_ SA, ont mentionné lors de leur audition en tant que témoins une baisse du chiffre d'affaires de l'intimée et donc l'existence de motifs économiques justifiant le licenciement de l'appelante, qui n'a pas été remplacée, expliquant que la société était limite en 2020 et dans les chiffres rouges en 2021, ce qui était toujours le cas en juillet 2023. Quant au choix de l'appelante, T.\_\_\_\_\_ a évoqué le fait que celle-ci ne travaillait pas à plein temps, qu'elle avait des problèmes avec les outils informatiques, que cela pouvait poser problème qu'elle n'utilise pas l'agenda Outlook, qu'elle travaillait différemment des autres en faisant usage de l'agenda papier et de post-it. T.\_\_\_\_\_ a décrit F.\_\_\_\_\_ comme une personne très à l'écoute, qui fait

en sorte que ses employés se sentent bien au travail, notamment en adaptant les horaires à leurs besoins.

K.\_\_\_\_\_, entendue en tant que témoin, a expliqué que son employeur avait servi plusieurs versions des motifs du départ de l'appelante, soit, à l'interne, les reproches concernant le fait qu'elle travaillait avec l'agenda papier et ne se conformait pas au système informatique en place et, pour les tiers, un départ à la retraite anticipée en raison de sa maladie. Elle a évoqué des relations tendues entre F.\_\_\_\_\_ et l'appelante lorsqu'ils étaient en désaccord sur un dossier.

**14. a)** Par courrier du 21 septembre 2021, sous la plume de sa protection juridique, l'appelante a fait opposition au congé et proposé ses services à son employeur malgré la libération de l'obligation de travailler, dans les termes suivants :

« [...]

Il ressort du courrier de licenciement que notre assurée aurait prétendument été licenciée pour des raisons économiques, ce qui est vivement contesté. En effet, aux dires de notre assurée, lors de l'entretien du 31 août 2021, son licenciement a été motivé par différents motifs - infondés et contestés - qui ne renvoient en aucun cas à une problématique économique. Plus précisément, il apparaît que le véritable motif du licenciement se réfère à l'âge ainsi qu'à l'incapacité de travail de notre assurée due à une maladie, comme cela sera pourra (sic), cas échéant, indubitablement prouvé en cas d'action en justice.

[...]

Au vu de ce qui précède, le licenciement qui a été signifié à Mme S.\_\_\_\_\_ apparaît indubitablement abusif, de sorte que notre assurée fait ici expressément et formellement opposition au sens de l'art. 336b CO à son licenciement. Dès lors, R.\_\_\_\_\_ Sàrl est invitée à reconsidérer sa décision sans délai, étant précisé que Mme S.\_\_\_\_\_ offre immédiatement ses services nonobstant le fait qu'elle a été libérée de son obligation de travail.

[...] ».

L'appelante a requis, pour le cas où l'intimée ne reconsidérerait pas sa décision, le versement d'une indemnité nette de 30'932 fr. 40, le paiement des 56 heures supplémentaires, la remise de son dossier personnel, la possibilité de prendre congé des collaborateurs et la remise d'un certificat de travail.

**b)** En l'absence de réponse de la part de l'intimée, l'appelante a, le 21 octobre 2021, par l'intermédiaire de sa protection juridique, réitéré ses demandes et la modification du certificat intermédiaire de travail qui lui avait été remis. L'intimée n'y a pas répondu.

**15. a)** Le 18 novembre 2021, la PPE B.\_\_\_\_\_, usuellement gérée par l'appelante, a résilié le mandat la liant à l'intimée, évoquant le fait qu'il n'y avait plus de suivi. L'intimée a réagi par email à la résiliation en évoquant le problème de santé de l'appelante et le fait que cela « pouvait engendrer quelques manquements temporaires ».

**b)** Après le licenciement de l'appelante, les assemblées générales des PPE dont elle avait eu la charge ont été tenues soit par F.\_\_\_\_\_, soit par K.\_\_\_\_\_, qui se sont réparti les dossiers PPE de l'appelante.

**16. a)** Par courrier du 30 novembre 2021, l'appelante a informé son employeur d'une incapacité de travail ayant débuté le 29 novembre 2021. Celle-ci a pris fin le 3 décembre 2021. La Dresse [...] a attesté du fait que les raisons de cette incapacité étaient sans rapport avec celles de l'incapacité précédente.

**b)** Par courrier du 3 décembre 2021, l'appelante a avisé l'intimée du report d'un mois du délai de congé, compte tenu de dite incapacité, et a renouvelé son opposition au licenciement.

**c)** Par lettre du 22 décembre 2021, l'appelante a requis le report du préavis, le paiement des vacances et des heures supplémentaires et un certificat de travail final, et a précisé qu'elle considérait la gratification comme un élément de sa rémunération et le licenciement comme abusif.

**17.** Par requête de conciliation déposée le 9 mars 2022 par-devant le Tribunal d'arrondissement de Lausanne, l'appelante a conclu au paiement par l'intimée de 16'552 fr. 70 brut, avec intérêts à 5 % l'an dès

le 1<sup>er</sup> janvier 2022, de 26'000 fr. net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, et la délivrance par l'intimée, dans un délai de dix jours dès jugement définitif et exécutoire, sous la commination de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0) en cas d'insoumission à une décision de l'autorité, d'un certificat de travail dont elle a précisé les termes.

**18.** L'audience de conciliation s'est tenue le 13 mai 2022 en présence des parties et de la Caisse cantonale de chômage en qualité d'intervenante. Une transaction partielle a été passée, dont le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a pris acte pour valoir décision partielle et dont la teneur est la suivante :

« I. Parties constatent que la fin des rapports de travail est intervenue le 31 décembre 2021.

II. R. \_\_\_\_\_ Sàrl se reconnaît débiteur de S. \_\_\_\_\_ de la somme de CHF 12'500.- brut (douze mille cinq cents francs), sous déduction des charges sociales. Sur cette somme, R. \_\_\_\_\_ Sàrl versera à la Caisse cantonale de chômage la somme nette de CHF 2'271.80 (deux mille deux cent septante et un francs et huitante centimes). Le solde net étant versé à S. \_\_\_\_\_ d'ici au 31 mai 2022.

III. R. \_\_\_\_\_ Sàrl transmettra aussi d'ici au 31 mai 2022 un certificat de travail final en faveur de S. \_\_\_\_\_ conformément à celui qui figure sous pièce 25.

IV. Il conviendra que R. \_\_\_\_\_ Sàrl remette d'ici au 31 mai 2022 toute pièce démontrant que les charges sociales ont été payées sur le montant ci-dessus.

V. Parties demeurent en litige s'agissant de l'indemnité pour licenciement abusif, la requérante retirant dès lors ses conclusions I et III de sa requête de conciliation. Parties se donnent ainsi quittance pour solde de tout compte et de toute prétention du chef des prétentions salariales de S. \_\_\_\_\_. ».

Une autorisation de procéder a été délivrée à l'appelante à l'issue de l'audience, portant sur une conclusion de 26'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**19.** **a)** Par demande déposée le 12 septembre 2022, l'appelante a conclu, avec suite de frais, à ce qu'il soit prononcé que l'intimée est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 26'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**b)** Par réponse du 30 janvier 2023, l'intimée a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais.

**20. a)** L'intimée a résilié les contrats de travail de V.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2023.

**b)** En 2023, selon un décompte établi par la Caisse de pensions des P.\_\_\_\_\_, l'intimée a perçu un subside du Fonds de garantie afin de compenser le fait que la proportion d'employés âgés en son sein était supérieure à la moyenne. Elle emploie des collaborateurs âgés de plus de 50 ans, voire de plus de 55 ans, tels que M.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_, toutes deux nées en 1966, et T.\_\_\_\_\_, née en 1964. L'une de ses collaboratrices a travaillé jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite anticipée en 2021.

**21.** Le 15 février 2024, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail a attesté que l'appelante, inscrite au chômage depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2021, avait toujours rempli les exigences de l'assurance-chômage en se rendant régulièrement aux entretiens mensuels et en effectuant des recherches d'emploi conformes aux directives reçues et remises dans les délais. Ces dernières n'avaient malheureusement pas abouti.

**22. a)** L'appelante et, pour l'intimée, F.\_\_\_\_\_, assistés de leurs conseils respectifs, ont été entendus lors des audiences de jugement du 5 juillet 2023 et des 7 février et 27 mai 2024. Lors de la première audience, F.\_\_\_\_\_ a déclaré ce qui suit :

« Je confirme que des mandats ont été résiliés. J'ai résilié celui concernant la PPE [...] vu son comportement avec mon employée, il me semble Mme S.\_\_\_\_\_. Nous avons perdu les mandats A.\_\_\_\_\_, qui rapportait CHF 12'924 en 2020, le B.\_\_\_\_\_, qui rapportait CHF 5'815.80, ainsi que [...], qui rapportait CHF 3715.60 en 2020, mais concernait Mme K.\_\_\_\_\_. Je précise que nous avons perdu les mandats A.\_\_\_\_\_ et le B.\_\_\_\_\_, les copropriétaires ayant fait valoir ne pas être satisfaits des services de l'administratrice, à savoir la demanderesse [l'appelante]. »

Ont notamment été entendus en tant que témoins M.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_ et T.\_\_\_\_\_.

L'intimée a renoncé à l'audition de K.\_\_\_\_\_ pour le motif que celle-ci avait été condamnée pénalement suite à des prélèvements effectués dans le cadre de l'un des mandats qu'elle gérait et qu'elle devait encore restituer à l'intimée des salaires versés en trop. Elle a toutefois été entendue, l'appelante ayant maintenu sa demande d'audition.

**b)** F.\_\_\_\_\_ a déclaré connaître l'appelante depuis 20 ans, l'ayant côtoyée auparavant dans le cadre d'une autre société. C'était d'autant plus difficile pour lui de licencier l'appelante, étant donné qu'ils se connaissaient bien. Il a ajouté n'avoir toujours pas réengagé d'administrateur. Ils sont donc deux administrateurs, dont lui-même à 100 %, un gérant technique à 100 % et deux assistantes pour un 150 %.

L'appelante a expliqué que lorsqu'elle avait signalé à F.\_\_\_\_\_ que la lettre de congé mentionnait des motifs économiques qu'il n'avait pas évoqués plus tôt lors de l'entretien, ce dernier lui avait dit qu'« on mettait toujours ça ». En ce qui concerne la numérisation, elle a indiqué que les assistantes s'en chargeaient, sauf s'il s'agissait d'un nouveau contrat qu'elle devait elle-même numériser. Pour la question de l'agenda, elle avait un agenda partagé avec son assistante, sa collègue et K.\_\_\_\_\_ ; elle avait donc trois agendas où ses rendez-vous étaient indiqués, ses rendez-vous professionnels étant inscrits sous l'agenda Outlook.

**23. a)** Le 14 juin 2024, le Tribunal de prud'hommes a rendu le dispositif de son jugement, envoyé pour notification aux parties le jour même.

**b)** Par courrier du 20 juin 2024, l'appelante a requis la motivation du jugement.

## **En droit :**

**1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les affaires non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Les délais légaux et les délais fixés judiciairement ne courent pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 145 al. 1 let. c CPC).

Formé en temps utile compte tenu des fêtes applicables, par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte et l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse (art. 312 al. 2 CPC).

## **2.**

### **2.1**

**2.1.1** L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). 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 l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en

première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

**2.1.2** En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (TF 4A\_482/2024 du 12 août 2025, destiné à la publication, consid. 3.6.2 et les références citées). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A\_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A\_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1). En instance d'appel, la maxime inquisitoire sociale ne dispense pas l'appelant de motiver son appel (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3).

**2.2** Le mémoire d'appel débute par une partie intitulée « II. Résumé des faits » (p. 2 à 4), dans laquelle l'appelante présente un état

de fait sans reprendre ni critiquer celui retenu dans le jugement attaqué. Dans la mesure où l'appelante n'indique pas les motifs pour lesquels les faits mentionnés s'écarteraient éventuellement des constatations des premiers juges, cette partie est irrecevable, faute de répondre aux exigences de motivation de l'appel.

## **2.3**

**2.3.1** L'appelante se plaint d'une constatation inexacte des faits, en ce que le jugement querellé ne mentionne pas le contenu de la pièce 33, à savoir une attestation de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail du 15 février 2024 de laquelle il ressort que l'appelante a toujours rempli les exigences de l'assurance-chômage en se rendant régulièrement aux entretiens mensuels et en effectuant des recherches d'emploi, qui n'avaient malheureusement pas abouti. Cet élément, qui ressort de l'instruction, peut être intégré à l'état de fait (*cf. supra*, let. C, n. 21).

**2.3.2** L'appelante souhaite aussi intégrer le fait que, durant la pandémie de Covid-19, elle n'avait pas été malade et n'avait eu besoin d'aucune mesure d'isolement pour travailler. Cet élément, sans pertinence pour le sort de la cause, n'a pas besoin d'être intégré à l'état de fait.

**2.3.3** L'appelante conteste les difficultés économiques de l'intimée en soutenant que les mandats d'administration PPE perdus l'ont été en raison du comportement de F.\_\_\_\_\_, de sa propre décision ou du fait de l'absence de répondant durant l'incapacité de travail de l'appelante. L'appelante ne conteste dès lors pas la perte de ces trois mandats et les réductions d'honoraires y relatives pour l'intimée. Dans la mesure où les premiers juges n'ont à aucun moment reproché à l'appelante la perte de ces mandats, mais ont relaté que ces pertes étaient « le fait de la défenderesse ou des PPE elles-mêmes », rien ne peut leur être reproché dans leur appréciation de l'état de fait.

S'agissant du chiffre d'affaires réalisé par l'appelante, les premiers juges ont déjà intégré dans l'état de fait, en page 5 du jugement

entrepris, les montants afférant à chaque administration de PPE et les rectifications opérées par le conseil de l'appelante à la pièce 102. Il n'y a pas lieu à complément de l'état de fait sur ce point, étant relevé que les premiers juges n'ont pas reproché à l'appelante une baisse de son chiffre d'affaires, mais ont fondé le congé sur une réorganisation de l'entreprise et des difficultés économiques suite à la perte d'honoraires.

**3.** L'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO en ce que les premiers juges ont refusé de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif. Selon elle, l'intimée a manqué d'égards à son endroit, tant sur le fond que sur la forme.

### **3.1**

**3.1.1** En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. La seule limite réside dans les dispositions sur la résiliation abusive (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation ordinaire est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC, pour autant que ces autres situations soient comparables, par leur gravité, aux cas mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1).

L'art. 336 al. 1 let. a CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise notamment les congés discriminatoires fondés sur l'âge (Dunand, *in* Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail [ci-après : Commentaire], 2<sup>e</sup> éd. 2022, n. 30 *ad* art. 336 CO).

**3.1.2** La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; cf. par ex. TF 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). Si l'employeur porte une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci sera considérée comme abusive, un comportement simplement inconvenant ne suffisant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2).

S'agissant du licenciement des travailleurs proches de l'âge de la retraite et bénéficiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, le Tribunal fédéral a rappelé qu'un licenciement n'est pas *per se* abusif dès le moment où il frappe un employé âgé et bénéficiant d'une grande ancienneté. Le droit des obligations ne fait pas obligation à l'employeur d'entendre ou d'avertir l'employé avant de lui notifier son licenciement. Il n'existe donc pas un droit formel à être entendu avant le licenciement, dont la simple violation imprimerait au licenciement ordinaire un caractère abusif. Le droit privé n'impose pas non plus un devoir général de soumettre un congé au principe de proportionnalité, à savoir de prendre la mesure la plus modérée possible et de ne procéder à une mise à pied qu'en dernier recours (TF 4A\_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 3.4 et les références citées).

Cela étant, l'employeur doit faire preuve d'égards particuliers vis-à-vis d'employés proches de l'âge de la retraite et lui ayant dédié une grande partie de leur carrière (TF 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2 ; TF 4A\_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4 et 5). L'étendue de ces égards s'examine de cas en cas ; une règle générale ne peut guère être posée. Les circonstances de l'espèce sont déterminantes (TF 4A\_117/2023 précité consid. 3.4.2 *in fine* ; TF 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2). C'est ce manque d'égards qui a fait pencher la balance dans des arrêts opposant des employés âgés de 64 ans, respectivement 62 ans, à leur employeur (TF 4A\_117/2023 précité *ibidem* ; TF 4A\_307/2022 du 18 janvier 2023 spéc. consid. 4.2). Une bonne partie de la

doctrine approuve cette appréciation au cas par cas (Portmann, Entlassung von älteren Arbeitnehmenden - Änderung der Rechtsprechung ?, commentaire *ad* TF 4A\_44/2021 précité, *in* DTA 2021 p. 251 s. ; Sattiva Spring, Le bouclier de l'âge sous les coups du TF, commentaire du même arrêt, *in* Newsletter DroitDuTravail.ch, septembre 2021 ; voir également le commentaire, toujours sur le même arrêt, fait par Facincani/Brunner, spéc. let. C, Kündigung von älteren Arbeitnehmern mit langer Dienstzeit, *in* PJA 2021 p. 1421 et ss), même s'il est des auteurs pour regretter que la jurisprudence n'ait pas posé des jalons suffisamment précis (*cf.* le commentaire de Humbert, *in* Revue de l'avocat 2024, p. 18 point VI).

Il a également été relevé que le congé, dans ces cas-là, pouvait consacrer une disproportion des intérêts en présence, le faisant apparaître comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 5.5). Dans ce cadre, des considérations telles que le fait que le congé est sans portée propre pour l'employeur (constellation niée dans l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_390/2021 du 1<sup>er</sup> février 2022 consid. 3, spéc. consid. 3.4) ou, à l'opposé, l'intérêt que présente une restructuration pour l'employeur (TF 4A\_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.3), respectivement le souci de mettre fin à l'engagement d'un employé dont les prestations sont déficientes (TF 4A\_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2), peuvent intervenir.

N'est pas à elle seule déterminante la circonstance - inéluctable - selon laquelle le licenciement entraîne une péjoration de la situation économique du travailleur (TF 4A\_390/2021 précité consid. 3.1.5 ; TF 4A\_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.7).

Un travailleur âgé n'est pas nécessairement un collaborateur ancien et les deux notions doivent être distinguées et analysées séparément dans l'examen des circonstances spécifiques (Sattiva Spring, *op. cit.*, p. 3). Ces deux facteurs doivent être appréciés au moment de la résiliation. Le critère de l'ancienneté suppose de bénéficier de plus de dix

ans d'emploi ininterrompu auprès du même employeur (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd., Berne 2024, pp. 899 s.).

**3.1.3** L'employeur qui se borne à dispenser le salarié de l'obligation de travailler durant le délai de congé ne porte normalement pas atteinte aux droits de la personnalité du travailleur (TF 4C.240/2000 du 2 février 2001 consid. 2b), la libération permettant à ce dernier de chercher un nouveau travail auprès d'un autre employeur (Dunand/Raedler, Commentaire, n. 71 *ad* art. 328 CO). Le droit de libérer le travailleur de son obligation de fournir sa prestation découle au demeurant du droit de l'employeur de donner des instructions et directives au sens de l'art. 321d CO (Bonard, Commentaire, n. 25 *ad* art. 335 CO).

**3.2** En l'espèce, comme l'ont retenu les premiers juges, il est clair que ce n'est pas l'âge de l'appelante qui a mené à la décision de la licencier, l'intimée employant plusieurs collaborateurs de 55 ans et plus. Dans son mémoire d'appel, l'appelante ne prétend plus le contraire. Elle soutient cependant que l'intimée a manqué d'égards de manière inacceptable à son endroit.

Bien que l'on puisse fortement douter du fait que des égards particuliers aient été de mise, dans la mesure où, comme l'ont relevé les premiers juges, l'appelante ne bénéficiait pas d'une grande ancienneté au sens rappelé ci-dessus, travaillant au sein de l'intimée depuis 8 ans et 10 mois au moment du licenciement, il convient dans tous les cas d'écarter le grief de l'appelante, pour les motifs qui suivent.

D'abord, l'appelante prétend à un manque d'égards parce que, à son retour de congé-maladie, F.\_\_\_\_\_ l'avait accueillie de manière parfaitement normale et cordiale, lui remettant son abonnement de parking, la laissant ainsi espérer un maintien des relations de travail. A cet égard, il a été établi en fait que la carte de parking était renouvelée automatiquement, de sorte qu'on ne saurait déceler le moindre indice de manque d'égards de l'intimée à remettre dite carte, puis à la licencier néanmoins. Par ailleurs, on ne voit pas pourquoi F.\_\_\_\_\_ aurait dû se

montrer froid ou inamical lors de la reprise de travail de l'appelante, au seul motif qu'un licenciement interviendrait quelques semaines plus tard. En outre, il a été établi en fait que F. \_\_\_\_\_ était une personne très à l'écoute, connaissant l'appelante depuis une vingtaine d'années, si bien qu'on ne décèle aucune incohérence dans son comportement, qui ne saurait lui être reproché.

L'appelante relève encore sa surprise d'être licenciée et libérée de l'obligation de travailler, sans avoir pu prendre dignement congé de ses collègues. En l'occurrence, on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir libéré l'appelante de son obligation de travailler, lui laissant par là le maximum de temps pour procéder à des recherches d'emploi – et l'appelante rappelle d'ailleurs dans son mémoire d'appel ne pas avoir retrouvé d'emploi malgré ses recherches. Il ne ressort au demeurant pas de l'état de fait que l'appelante aurait été priée de quitter les locaux sur le champ ni qu'elle aurait été empêchée d'organiser un apéritif avec ses anciens collègues. Cet argument est inopérant.

L'appelante se plaint encore d'un manque d'égards *après* le licenciement, l'intimée n'ayant pas répondu aux deux courriers de l'assurance de protection juridique de l'appelante ni au courrier de son avocat, concernant notamment la nécessité de lui remettre un certificat de travail intermédiaire et le paiement de sommes d'argent. A cet égard, l'appelante relève avoir attendu l'audience de conciliation qui s'est tenue le 13 mai 2022, soit près de six mois après la fin des rapports de travail, pour que l'employeur consente à remettre ledit certificat. Cela montrerait le manque d'égards de l'employeur, lequel résulterait aussi de la nécessité pour l'appelante d'ouvrir action pour obtenir le paiement de ses heures supplémentaires, du solde de ses vacances et de la gratification pour l'année 2021, prétentions qui ont fait l'objet d'une transaction lors de dite audience. Quoi qu'en dise l'appelante, ces éléments ne sauraient donner au congé un caractère abusif. Il n'est pas rare que les parties se querellent au sujet des conséquences financières de la fin du contrat de travail ou du contenu d'un certificat de travail et qu'une procédure judiciaire soit ouverte à ce sujet, sans que l'on puisse opposer automatiquement à

l'employeur un manque d'égards envers son ancien travailleur. Par ailleurs, comme le relève l'intimée, un certificat de travail intermédiaire avait été remis à l'appelante en date du 30 novembre 2021 (pièce 19 du bordereau de pièces produit par l'appelante en première instance). Seul le contenu du certificat était contesté en procédure. En outre, l'arrêt auquel se réfère l'appelante pour justifier de prendre en compte le comportement de l'employeur après le licenciement concerne un cas où, alors que l'employé licencié était malade depuis plus de trois mois, l'employeuse l'avait sommé d'effectuer le solde de son préavis, au motif que l'assurance perte de gain avait, dans un premier temps, considéré qu'une reprise de l'activité pouvait être envisagée à une date donnée (cf. TF 4A\_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 4.2). Le cas d'espèce n'est pas comparable et le comportement de l'employeur après la résiliation n'est pas constitutif de manque d'égards rendant le licenciement abusif.

L'appelante soutient que le motif réel du congé relèverait des difficultés informatiques qu'elle a rencontrées et de la tenue d'un agenda papier, contestant avoir été mal à l'aise avec les outils informatiques mis à sa disposition. Il ressort de l'état de fait, en particulier du témoignage de [...], que l'appelante avait des problèmes avec les outils informatiques, qu'elle travaillait de manière différente des autres en faisant usage de l'agenda papier et de post-it et que cela pouvait poser problème qu'elle n'utilise pas l'agenda Outlook. L'appelante n'oppose aucun élément probatoire contredisant les difficultés informatiques rencontrées.

L'appelante soutient par ailleurs que lesdites difficultés informatiques constitueraient le motif réel de congé, que l'intimée aurait tenté de travestir sous la forme d'un motif à caractère économique. Or, les premiers juges n'ont pas seulement retenu que les motifs économiques avaient fondé le congé, mais aussi que l'intimée avait réorganisé son activité, réduisant le nombre d'administrateurs à deux, dont F.\_\_\_\_\_, et fonctionnant en plus avec un gérant technique et deux assistantes, relevant que le changement d'organisation s'était pérennisé au départ de l'appelante. L'intéressée n'oppose aucun élément contredisant cette appréciation.

L'appelante se réfère encore aux déclarations de la témoin K. \_\_\_\_\_ qui a exposé qu'il y avait deux versions sur les motifs de congé, à savoir une version à l'interne et une autre version à présenter aux PPE, notamment un départ à la retraite anticipée en raison de la maladie de l'appelante. Cet élément ne permet en aucun cas de mettre en doute le motif réel de congé retenu par les premiers juges, de difficultés financières et d'une nécessité de réorganisation, motif qui, de toute évidence, n'allait pas être indiqué aux différentes PPE clientes de l'intimée.

En définitive, il convient de confirmer entièrement l'appréciation des premiers juges selon laquelle le congé a été motivé par une baisse des honoraires perçus par l'intimée et son souci de réorganisation en son sein. Dès lors, aucun motif abusif ne peut être décelé et le rejet de la prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif doit être confirmé.

**4.** Partant, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

**4.1** Il n'y a pas de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 114 let. c CPC.

**4.2** Au vu de l'ampleur modérée des écritures d'appel et de la valeur litigieuse déterminante, l'appelante versera à l'intimée des dépens estimés à hauteur de 1'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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 est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'appelante S.\_\_\_\_\_ versera à l'intimée R.\_\_\_\_\_ Sàrl la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Christian Favre, avocat (pour S.\_\_\_\_\_),
- Me John-David Burdet, avocat (pour R.\_\_\_\_\_ Sàrl),

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

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

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de supérieure à 10'000 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 :