

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 26 septembre 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
MM. Oulevey et de Montvallon, juges
Greffière : Mme Wack

Art. 328 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **M.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 23 janvier 2024 par le
Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la
cause divisant l'appelante d'avec **O.**_____, à [...], défenderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 23 janvier 2024, motivé le 4 juillet 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté partiellement la demande de M._____ (I), a condamné O._____ à remettre à M._____ un certificat de travail identique à celui du 7 juin 2022, en y ajoutant la liste des tâches effectuées par celle-ci lors de la formation [...] FPC ([...], formation professionnelle condensée) effectuée du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021, dans les dix jours dès l'entrée en force du jugement (II), a dit que M._____ devait payer à O._____ la somme de 2'000 fr. à titre de dépens (III), a rendu le jugement sans frais (IV) et a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (V).

Les premiers juges ont considéré que M._____ n'avait pas droit au montant de 13'698 fr. qu'elle réclamait à titre de différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire prévu pour la fonction d'[...] (ci-après : [...]) durant sa formation pour cette fonction. En effet, la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (ci-après : la CCT-SAN), de même que son règlement d'application (ci-après : le RAC), applicables en l'espèce, ne prévoyaient pas que le salaire minimal pour la fonction d'[...] s'appliquait déjà en cours de formation. La modification de son cahier des charges était inhérente à sa formation et ne correspondait pas à une promotion. Il ne pouvait être déduit du comportement de l'employeur un engagement à modifier le salaire de l'employée, les parties s'étant expressément entendues sur le fait que le salaire en vigueur resterait inchangé pendant la formation.

Les premiers juges ont également retenu qu'il n'était pas établi que M._____ ait subi du harcèlement psychologique, celle-ci n'ayant apporté, outre ses propres allégations, aucun élément de preuve à ce sujet, pas même sous la forme d'indices. En particulier, l'évaluation de compétences à laquelle l'employée avait été soumise lorsqu'elle avait postulé, à l'issue de sa formation, pour un poste d'[...] à l'interne, de

même que le fait d'avoir finalement refusé sa candidature, ne constituait pas une violation par l'employeur de ses obligations. Les prétentions y relatives, y compris en réparation du tort moral, devaient donc être rejetées.

En revanche, O._____ devait être condamnée à remettre à M._____ un certificat de travail reflétant les tâches que cette dernière avait effectuées pendant sa formation, le certificat précédemment remis par l'employeur étant incomplet à cet égard.

B. a) Le 12 août 2024, M._____ (ci-après : l'appelante) a adressé au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale un acte intitulé « *Recours* » à l'encontre du jugement précité, dont la motivation lui était parvenue le 12 juillet 2024.

Elle y conclut en substance à sa réforme, en ce sens qu'O._____ (ci-après : l'intimée) soit condamnée au paiement de 13'968 fr. à titre de salaire pendant sa formation, de 10'000 fr. à titre de préjudice moral et psychologique et de 4'364 fr. à titre de tort moral, et à ce que les frais soient mis à la charge du Canton de Vaud.

b) Le 13 août 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a transmis l'acte déposé le 12 août 2024 au Tribunal cantonal.

Le 14 août 2024, une cause a été ouverte auprès de la Cour d'appel civile.

c) L'intimée n'a pas été invitée à répondre à l'acte du 12 août 2024.

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

1. a) Les 4 et 10 décembre 2017, l'intimée et l'appelante ont signé un contrat de travail de durée indéterminée à teneur duquel l'appelante était engagée en qualité d'auxiliaire polyvalente à un taux de 60 % à partir du 1^{er} décembre 2017.

b) Le contrat prévoyait un salaire annuel brut de 29'845 fr. 20 avec en sus versement d'un treizième salaire.

c) Le lieu de travail de l'appelante se situait au sein du centre médico-social de [...] et en cas de nécessité, dans les autres centres médicaux-sociaux de l'intimée.

d) Le contrat précisait que la relation de travail était régie notamment par la CCT-SAN ainsi que par le RAC.

2. Les 20 et 25 juin 2018, les parties ont signé un premier avenant au contrat de travail augmentant le taux d'activité de l'appelante à 70 % dès le 1^{er} juillet 2018, pour un salaire annuel brut de 34'819 fr. 40 avec en sus versement d'un treizième salaire.

3. Le 31 janvier 2019, les parties ont signé un deuxième avenant au contrat de travail afin de diminuer le taux d'activité de l'appelante à 60 % dès le 1^{er} février 2019, pour un salaire annuel brut de 30'380 fr. 40 avec en sus versement d'un treizième salaire.

4. Le 27 février 2019, les parties ont signé un troisième avenant au contrat de travail prévoyant comme lieu de travail de l'appelante le centre médico-social de la [...] dès le 1^{er} avril 2019.

5. a) Au mois de mai 2019, l'appelante a souhaité entreprendre une formation professionnelle condensée afin d'obtenir un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) d[...].

b) Le 8 mai 2019, l'intimée a déclaré qu'elle acceptait de financer cette formation et a indiqué, sur le formulaire de demande de formation, que « *la convention de formation [suivrait]* ».

c) L'intimée s'est notamment engagée à mettre à disposition de l'appelante un professionnel de référence qui l'accompagnerait dans l'acquisition du rôle professionnel d'[...] et l'aiderait à faire les liens entre les éléments théoriques acquis lors des cours et la pratique sur son lieu de travail.

d) L'intimée n'a pas garanti à l'appelante qu'elle lui offrirait un poste d'[...] au terme de sa formation.

6. Le 30 décembre 2019, les parties ont signé un quatrième avenant au contrat de travail, lequel augmentait le taux d'activité de l'appelante à 80 % dès le 1^{er} janvier 2020, pour un salaire annuel brut de 41'220 fr. 80 avec en sus versement d'un treizième salaire.

Durant les dix-huit mois qu'a duré la formation de l'appelante, aucun nouvel avenant au contrat de travail n'a été conclu entre les parties.

7. a) L'appelante a débuté sa formation en janvier 2020.

b) Au cours de cette formation, l'intimée a été entourée par deux à trois formatrices en entreprise afin de l'accompagner dans son apprentissage.

8. a) Par courriel du 24 mars 2021 adressé à son responsable d'équipe, X._____, l'appelante s'est plainte des modalités de sa formation. En substance, elle estimait que l'intimée ne lui donnait pas assez l'occasion de se former à la pratique du métier d'[...].

b) Le lendemain, soit le 25 mars 2021, l'appelante s'est adressée par courriel à H._____, directrice de l'intimée, pour lui faire

part du fait qu'elle était désespérée vis-à-vis de sa formation et lui demander un entretien.

H._____ lui a répondu pour la remercier de partager ses préoccupations avec elle et lui indiquer qu'elle soumettrait sa demande aux ressources humaines.

c) Par courriel du 29 mars 2021, X._____ a fixé un entretien avec l'appelante afin d'échanger au sujet de sa formation.

d) Cet entretien s'est tenu le 6 avril 2021 en présence de W._____, spécialiste en ressources humaines.

A cette occasion, l'appelante a reproché à l'intimée de ne pas l'avoir suffisamment soutenue au cours de sa formation et de ne pas avoir bénéficié de bonnes conditions pour l'effectuer. X._____ et W._____ ont répondu que cette formation nécessitait de l'autonomie et de la proactivité. Ils affirmaient que l'intimée avait néanmoins encadré l'appelante avec des infirmières et non seulement avec des [...] et lui avait offert un encadrement plus important que ce qui était habituellement prévu pour ce type de formation.

Au cours de l'entretien, une convention de formation a été soumise à l'appelante, qui a refusé de la signer.

Un procès-verbal de la séance signé par X._____ et W._____ a été remis à l'appelante.

9. **a)** Par courriel du 7 avril 2021 adressé à H._____, directrice de l'intimée, l'appelante a indiqué que l'entretien de la veille s'était mal passé en raison du fait que X._____ et W._____ contestaient qu'elle n'ait pas bénéficié de bonnes conditions pour se former.

L'appelante y demandait son transfert dans le centre médico-social de [...].

b) La direction n'a pas répondu à ce courriel.

10. a) Le 30 juin 2021, l'appelante a obtenu son CFC d'[...].

b) Après l'obtention de ce titre, les parties n'ont pas conclu de nouvel avenant au contrat de travail, de sorte que la fonction de l'appelante est demeurée celle d'auxiliaire polyvalente.

c) Lors de sa formation, l'appelante accomplissait des tâches supplémentaires, notamment des actes médicaux délégués.

Elle a cessé d'accomplir de tels actes dès que sa formation s'est terminée.

11. Par courriel du 5 juillet 2021, l'appelante a indiqué à la directrice de l'intimée H._____ ne jamais avoir accusé son employeur d'avoir mal organisé sa formation, précisant que par « *employeur* », elle voulait parler de la directrice, qui avait accepté qu'elle effectue une formation, ce qu'elle avait apprécié. Elle y mentionnait également que sa formation pratique avait été abandonnée depuis le 23 mars 2021.

12. En été 2021, deux postes d'[...] ont été mis au concours par l'intimée. L'un a été pourvu le 1^{er} août 2021 et l'autre le 1^{er} septembre 2021 par J._____, entendue en qualité de témoin.

13. Un entretien devait se tenir entre les parties le 13 juillet 2021.

Après l'annulation de cet entretien, l'appelante a demandé, par courriel du 18 juillet 2021 adressé à B._____, responsable des ressources humaines, de lui attribuer un poste d'[...] ou, à défaut, de la licencier.

14. Par l'intermédiaire de N._____, secrétaire syndical, l'appelante a demandé à l'intimée un nouvel entretien.

Cet entretien s'est tenu en septembre 2021, en présence de l'appelante, de N._____ et de B._____. L'appelante y a exprimé son souhait d'être engagée en qualité d'[...] par l'intimée.

A cette occasion, B._____ a proposé à l'appelante un poste d'[...] au sein du centre médico-social de [...]. Cette dernière n'a pas pu l'accepter pour des raisons familiales.

15. Le 5 octobre 2021, l'appelante a déposé sa candidature pour un poste d'[...] au centre médico-social de [...] mis au concours par l'intimée.

16. a) Par courrier du 17 novembre 2021, l'appelante a demandé un nouvel entretien à H._____ afin de lui exposer sa situation et a précisé que N._____ serait présent.

b) Par courriel du 19 novembre 2021, H._____ a accusé réception de ce courrier et a indiqué à l'appelante qu'elle reviendrait vers elle concernant sa demande d'entretien.

17. Le 1^{er} décembre 2021, l'appelante a passé un entretien de recrutement pour le poste d'[...] au centre médico-social de [...] pour lequel elle avait postulé le 5 octobre 2021.

18. a) Par courrier du 3 décembre 2021, l'appelante a réitéré sa demande d'entretien auprès de H._____. Un entretien a été fixé le 16 décembre 2021.

b) Par courriel du 10 décembre 2021, W._____ a demandé à un collaborateur de l'intimée d'organiser un suivi clinique afin d'évaluer les compétences de l'appelante en tant qu'[...] et de lui adresser un rapport final.

c) L'entretien du 16 décembre 2021 s'est déroulé en présence, d'une part, de H. _____ et de B. _____ et, d'autre part, de N. _____ et de l'appelante, l'objectif étant de clarifier la situation concernant la postulation de l'appelante pour le poste d'[...] au centre médico-social de [...].

A cette occasion, l'alternative suivante a été discutée entre les parties s'agissant de l'avenir des relations de travail : soit l'appelante serait engagée en qualité d'[...] avec un temps d'essai de trois mois, soit, si tel ne devait pas être le cas, le contrat de travail de l'appelante en tant qu'auxiliaire polyvalente serait résilié par l'intimée. Dans ce deuxième cas, N. _____ et l'appelante devraient prendre contact avec l'intimée afin de convenir des modalités de la fin des rapports de travail. L'intimée devait donner sa réponse d'ici au 15 janvier 2022.

19. a) Par courrier recommandé du 13 janvier 2022, l'intimée a fait part à l'appelante du fait que sa candidature pour le poste d'[...] n'avait pas été retenue. Conformément à ce qui avait été convenu lors de l'entretien du 16 décembre 2021, l'intimée proposait à l'appelante un rendez-vous le 31 janvier 2022 afin de convenir des modalités de la fin des rapports de travail.

b) Par un second courrier recommandé du 13 janvier 2022, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'appelante pour le 30 avril 2022.

20. Le 22 mars 2022, le Dr F. _____ a établi un certificat médical attestant que l'appelante était en incapacité de travail à 100 % du 21 mars 2022 à 15 h au 28 mars 2022 pour cause de maladie.

Le Dr F. _____ a établi un nouveau certificat médical le 28 mars 2022 attestant que l'appelante était en incapacité de travail à 100 % du 28 mars 2022 au 3 avril 2022 pour cause de maladie.

21. a) Le 17 juin 2023, l'appelante a déposé une requête de conciliation à l'encontre de l'intimée. Cette dernière ne s'étant pas

présentée, une autorisation de procéder a été délivrée à l'appelante le 24 août 2023.

b) Le 22 novembre 2023, l'appelante a déposé une demande à l'encontre de l'intimée auprès du tribunal, concluant à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme de 13'968 fr. à titre de salaire pendant sa formation, de 10'000 fr. à titre de préjudice moral et psychologique et de 4'364 fr. à titre de tort moral, et à ce que l'intimée soit condamnée à lui remettre un certificat de travail conforme.

c) Dans sa réponse du 8 janvier 2024, l'intimée a conclu, avec suite de dépens, au rejet des conclusions de la demande.

d) Le 22 janvier 2024, une audience d'instruction et de jugement s'est tenue, à l'occasion de laquelle les témoins N._____ et J._____ ont été entendus ainsi que les parties, à savoir l'appelante et, pour l'intimée, B._____.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC), étant précisé que les délais légaux ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC).

1.2

1.2.1 Aux termes de l'art. 143 al. 1 CPC, les actes doivent être remis au plus tard le dernier jour du délai soit au tribunal soit à l'attention de ce dernier, à la poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse.

Sous l'empire de l'ancien droit, selon la jurisprudence, le délai d'appel ou de recours devait être considéré comme respecté lorsque l'acte d'appel ou de recours était acheminé en temps utile auprès de l'autorité précédente qui avait statué (*iudex a quo*) ; celle-ci devait alors le transmettre sans délai à l'autorité de deuxième instance (ATF 140 III 636 consid. 2 à 4, JdT 2020 II 197 ; TF 5A_231/2018 du 28 septembre 2018 consid. 4.2). Une extension de cette règle aux actes adressés à une autorité cantonale non saisie de la cause a en revanche été écartée par le Tribunal fédéral, qui a jugé que dans une telle hypothèse, le délai ne pouvait être considéré comme respecté que si l'autorité incompétente transmettait, dans le délai d'appel ou de recours encore, l'acte mal adressé à l'autorité compétente – ce à quoi elle n'était pas légalement tenue mais qui, selon les circonstances, pouvait lui être imposé par l'interdiction du formalisme excessif (TF 5A_376/2012 du 16 janvier 2013 consid. 3.3).

Désormais, le nouvel art. 143 al. 1^{bis} CPC, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025 [RO 2023 491], prévoit de façon générale que les actes remis dans les délais mais adressés par erreur à un tribunal suisse incompétent sont réputés remis en temps utile ; lorsqu'un autre tribunal suisse est compétent, le tribunal incompétent les lui transmet d'office (cf. Message relatif à la modification du Code de procédure civile suisse du 26 février 2020, FF 2020 2607, pp. 2655 s.).

1.2.2 En l'espèce, l'appelante a déposé son acte auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, à savoir une autorité qui n'avait jamais été saisie de la cause, ce avant l'entrée en vigueur de l'art. 143 al. 1bis CPC précité, qui ne trouvait donc pas application. Ladite autorité, qui n'y était pas légalement tenue, a transmis d'office l'acte en question au Tribunal cantonal le 13 août 2024. Compte tenu des fêtes

judiciaires (cf. consid. 1.1 *supra*), la transmission a eu lieu dans le délai de recours encore.

Par conséquent, l'acte adressé par l'appelante à une autorité cantonale incompétente le 12 août 2024 et transmis par celle-ci au Tribunal cantonal le lendemain est réputé remis en temps utile.

1.3

1.3.1 Pour être recevable, encore faut-il que l'appel soit motivé.

1.3.2 Pour satisfaire à l'obligation de motivation prévue à l'art. 311 al. 1 CPC, l'intéressé doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). Au demeurant, lorsqu'elle examine un acte déposé par une partie non assistée ne disposant pas d'une formation juridique, l'autorité d'appel ne doit pas se montrer trop stricte s'agissant de l'exigence de motivation (TF 4A_117/2022 du 8 avril 2022 consid. 2.1.1 ; TF 4A_56/2021 du 30 avril 2021 consid. 5.1 ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). Même rédigé par un non-juriste, l'appel doit néanmoins permettre de comprendre sur quels points la décision attaquée serait erronée (TF 5A_577/2020 précité consid. 6).

Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. En effet, il n'appartient pas à l'instance d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques

de l'appelant (CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2).

1.3.3 Un acte mal intitulé peut être traité comme l'écriture qui aurait dû être déposée pour autant qu'il contienne les éléments nécessaires de celle-ci. Ce principe, qui découle de la prohibition du formalisme excessif, s'applique de manière générale et donc également devant la deuxième instance cantonale (TF 5A_494/2015 du 18 janvier 2016 consid. 4.2).

1.3.4 En l'espèce, à la lecture du mémoire du 12 août 2024, les points du jugement entrepris que l'appelante tient pour erronés ainsi que ses différents arguments, tels que développés dans la partie intitulée « *Motifs du recours* » de son mémoire, apparaissent suffisamment explicites. Au regard du fait que l'appelante n'est pas représentée, il convient de retenir que le mémoire satisfait aux exigences de motivation, en dépit du fait que ses griefs sont avancés pêle-mêle et que l'appelante ne désigne pas, pour chacun d'eux, de pièces précises, se contentant de se référer de manière générique à divers moyens de preuve au dossier. Dès lors que l'acte contient les éléments nécessaires d'un appel, il sera traité comme tel, malgré son intitulé.

En revanche, la partie du mémoire intitulée « *Faits et procédure* », dans laquelle l'appelante se limite à substituer sa propre appréciation aux faits retenus par les premiers juges, sans y exposer en quoi le jugement entrepris serait erroné, ne satisfait pas aux exigences de motivation et est partant irrecevable.

1.4 Au surplus, l'appel est formé par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance portant sur des conclusions supérieures à 10'000 francs. Il est donc recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble

du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3).

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 en principe 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).

2.2 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 aussi de maxime inquisitoire sociale, et non la maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC. La maxime inquisitoire sociale 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 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; CACI 9 novembre 2023/457 consid. 2.2). 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 (Tappy, *in* Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., 2019, n. 23 *ad* art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est cependant 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 ; CACI 9 novembre 2023/457 *loc. cit.* ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). 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 ; CACI 9 novembre 2023/457 *loc. cit.* ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

3.

3.1 L'appelante se prévaut d'un déni de justice au motif d'un retard injustifié qu'elle impute aux premiers juges. Elle fait valoir que la motivation du jugement entrepris aurait dû lui être transmise dans un délai de quinze jours après qu'elle l'avait demandée le 31 janvier 2024. Or, le jugement motivé ne lui avait été adressé que le 4 juillet 2024.

3.2 En vertu de l'art. 29 al. 1 Cst., toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable. Cette disposition consacre le principe de célérité, ou, en d'autres termes, prohibe le retard injustifié à statuer. Viole la garantie ainsi accordée le tribunal qui ne se prononce pas dans les délais requis par la loi ou les circonstances alors qu'il le pourrait (ATF 130 I 312 consid. 5.1). Le caractère raisonnable du délai s'apprécie selon les circonstances particulières de la cause, eu égard en particulier à la complexité de l'affaire, au comportement du requérant et à celui des autorités compétentes, ainsi qu'à l'enjeu du litige pour l'intéressé (ATF 144 II 486, consid. 3.2 ; ATF 135 I 265 consid. 4.4). A cet égard, il appartient au justiciable d'entreprendre ce qui est en son pouvoir pour que l'autorité fasse diligence, que ce soit en l'invitant à accélérer la procédure ou en recourant, le cas échéant, pour retard injustifié (ATF 130 I 312 précité consid. 5.2 ; sur le tout : TF 5A_670/2016 du 13 février 2017 consid. 3.1).

3.3 En l'espèce, l'appelante n'allègue ni ne prouve s'être plainte de la lenteur du procès en première instance ni avoir recouru pour déni de

justice. Elle agit ainsi de manière contraire à la bonne foi (art. 52 CPC) en invoquant, pour la première fois au stade de l'appel, le prétendu retard des premiers juges à statuer. A cela s'ajoute que l'appelante se méprend quand elle invoque que la motivation aurait dû être communiquée dans les quinze jours, ce que la loi ne prévoit pas. Dès lors que la procédure de première instance a duré moins de huit mois et qu'il s'est passé à peine plus de cinq mois entre le jugement rendu sous forme de dispositif le 23 janvier 2024 et l'envoi de sa motivation le 4 juillet 2024, le principe de célérité n'a aucunement été violé en l'espèce. Cela vaut d'autant plus au vu des circonstances concrètes de l'affaire, qui ne justifiaient pas une célérité accrue.

Partant, le grief tiré d'un déni de justice doit être rejeté.

Au demeurant, un éventuel retard à statuer ne justifierait ni la réforme demandée dans les conclusions de l'appel, ni une annulation de la décision attaquée.

4.

4.1 Dans la partie intitulée « *Motifs du recours* » de son mémoire, l'appelante invoque plusieurs faits qu'elle estime erronés ou manquants dans le jugement entrepris, lesquels devraient selon elle conduire à retenir l'existence d'un harcèlement psychologique à son encontre. Bien qu'elle ne les ait pas traités de manière distincte, les griefs suivants portant sur la constatation inexacte des faits peuvent être déduits de son argumentation.

4.2 L'appelante reproche d'abord au tribunal d'avoir ignoré qu'en 2021, elle avait demandé à sept reprises à avoir un entretien avec la directrice de l'intimée, entretien qui n'avait finalement eu lieu qu'à la fin de l'année. Les premiers juges auraient selon elle minimisé ses plaintes, en mettant l'accent sur le fait qu'elle avait déclaré dans un courriel ne jamais avoir accusé l'employeur de mal organiser sa formation. Il

ressortirait pourtant du dossier qu'elle avait demandé plusieurs fois de l'aide à sa hiérarchie.

Il convient en premier lieu de relever que figurent au dossier non pas sept, mais cinq courriels adressés par l'appelante à H._____, directrice de l'intimée, respectivement les 25 mars, 7 avril, 5 juillet, 17 novembre et 3 décembre 2021 (pièces 40 à 42, 45-46 et 48). Parmi eux, seul le courriel du 25 mars 2021 fait défaut dans l'état de fait du jugement entrepris ; les quatre autres y sont mentionnés. Dans ce courriel, l'appelante sollicite effectivement un entretien avec la directrice, étant précisé que, comme il ressort déjà de l'état de fait du jugement entrepris, plusieurs entretiens ont ensuite eu lieu, le 6 avril 2021, certes en l'absence de la directrice, mais en présence du responsable de l'appelante et d'une spécialiste en ressources humaines, le 2 septembre 2021, en présence de la directrice des ressources humaines, puis le 16 décembre 2021, cette fois en présence de H._____. Les courriels des 7 avril et 5 juillet 2021 ne comportent pas de demande d'entretien, tandis que les demandes d'entretien contenues dans les envois des 17 novembre et 3 décembre 2021 ressortent déjà du jugement entrepris. L'état de fait a donc été complété pour faire mention du courriel du 25 mars 2021 et de la demande d'entretien qu'il contient. Toutefois, il ne peut être retenu que l'appelante a sollicité de l'aide auprès de la direction à sept reprises, ni que l'intimée aurait donné suite à ces demandes à la fin de l'année 2021 seulement.

En second lieu, il est vrai que l'état de fait du jugement entrepris se contente de mentionner que par courriel du 5 juillet 2021, l'appelante a déclaré ne jamais avoir accusé son employeur d'avoir mal organisé sa formation, alors qu'elle y précise que par « *employeur* », elle entend la directrice, et qu'elle s'y plaint du fait que sa formation pratique aurait été abandonnée. L'état de fait a donc également été complété pour faire mention de ces éléments.

Néanmoins, il convient de préciser que les premiers juges ne se sont nullement fondés sur cet élément dans leur appréciation. En

réalité, il ressort déjà de l'état de fait du jugement entrepris que l'appelante a fait part de ses griefs s'agissant de sa formation à sa hiérarchie, et notamment à la direction, à réitérées reprises. Les premiers juges en ont tenu compte en droit, pour finalement retenir que le bien-fondé – et non l'existence – des plaintes de l'appelante n'était pas prouvé. Il ressortait en revanche du dossier que l'intimée avait accompagné l'appelante dans sa formation et s'était montrée à l'écoute. Les pièces au dossier ne permettaient donc pas de retenir un harcèlement psychologique.

Comme on le verra ci-après (cf. consid. 5.4 *infra*), les compléments susmentionnés ne permettent pas de tirer de conclusion différente, si bien qu'ils sont sans incidence sur le sort de la cause.

Partant, l'appel ne saurait être admis pour ce motif.

4.3 L'appelante fait ensuite grief au jugement entrepris de ne pas faire état de la discrimination dont elle aurait été victime lorsqu'elle a été soumise à une évaluation de ses compétences dans le cadre de l'examen de sa candidature à un poste d'[...] à laquelle les autres candidats n'étaient pas soumis. Elle se réfère à cet égard au témoignage du représentant syndical N._____ ainsi qu'aux déclarations de partie de B._____ pour l'intimée lors de l'audience du 22 janvier 2024.

Le jugement entrepris mentionne dans la partie « *En fait* » que l'intimée a mis en œuvre un suivi clinique afin d'évaluer les compétences de l'appelante (p. 6, n° 40) et examine la portée de cette circonstance dans la partie « *En droit* », pour retenir que cette évaluation apparaissait justifiée au regard des besoins et difficultés éprouvées par l'appelante lors de sa formation, lesquels avaient nécessité une allocation de ressources importante (p. 15). Dans ces conditions, il est superflu de préciser expressément que ce procédé aurait été réservé à l'appelante. L'appelante elle-même, dans ses écritures de première instance, s'est limitée à indiquer qu'elle s'était vu « *imposer une évaluation de compétences* » (demande, allégué n° 61). Au demeurant, le dossier ne

permet pas de déterminer qui étaient les autres candidats et le traitement réservé à leur candidature, ce que le témoin N._____ ne pouvait connaître et qui ne ressort pas des déclarations de B._____, contrairement à ce que fait valoir l'intimée.

Partant, le grief tiré d'une constatation inexacte des faits doit être rejeté. Quant à la question de savoir si le fait de soumettre l'appelante à une évaluation de compétences constitue un indice de harcèlement psychologique, elle sera examinée ci-après (cf. consid 5.4 *infra*).

4.4 L'appelante fait également valoir que les premiers juges auraient à tort retenu au profit de l'intimée que celle-ci avait financé sa formation d'[...], alors que cette formation était gratuite pour les candidats domiciliés dans le canton de Vaud.

Si cette question n'apparaît guère pertinente pour déterminer si un harcèlement psychologique a eu lieu, on relèvera au demeurant que le jugement entrepris mentionne uniquement que l'intimée a accepté de financer la formation, sans préciser la part des coûts finalement prise en charge, ce fait pouvant être déduit des pièces 10, 12 et 33.

Partant, l'état de fait ne saurait être complété dans le sens que requiert l'appelante et son grief doit être rejeté.

4.5 L'appelante se prévaut encore du fait qu'elle a retrouvé un emploi en qualité d'[...] après son licenciement et qu'elle exerce depuis lors sa fonction sans difficulté.

Cet élément est toutefois sans pertinence pour déterminer si l'appelante a été victime de harcèlement psychologique comme elle le soutient. Comme nous le verrons ci-après (cf. consid. 5.4 *infra*), si le fait que l'intimée n'ait pas engagé l'appelante en tant qu'[...] à l'issue de sa formation, au cours de laquelle elle ne s'était pas sentie soutenue, a pu

être difficile à vivre, cela ne saurait caractériser un harcèlement, ce d'autant qu'aucune promesse d'engagement ne lui a été faite.

Dans ces conditions, l'élément de fait dont se prévaut l'appelante est sans influence sur le sort de la cause et son grief ne peut qu'être écarté.

4.6 Enfin, l'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir mentionné que deux des six certificats médicaux qu'elle a produits.

Le jugement entrepris retient que l'appelante s'est trouvée en incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie durant son délai de congé du 21 mars 2022 à 15 h au 28 mars 2022, puis du 28 mars au 3 avril 2022, sur la base de deux certificats médicaux des 22 et 28 mars 2022 (p. 7, n° 43). Il ne mentionne pas les quatre arrêts de travail antérieurs produits par l'appelante sous pièces 56 à 59. Toutefois, les certificats médicaux correspondants, qui portent sur les périodes du 21 au 25 août 2020, du 27 au 30 septembre 2021, puis du 30 septembre au 4 octobre 2021, et sur la journée du 10 décembre 2021, soit de courtes périodes non consécutives, ne comportent aucune indication sur les motifs de la maladie. Au demeurant, l'un d'eux, à savoir le certificat médical du 8 décembre 2021, a été établi par un médecin spécialiste en gynécologie, obstétrique et acupuncture. Partant, ces certificats médicaux ne donnent aucune indication sur l'existence d'un harcèlement psychologique ni même sur le fait que la maladie de l'appelante aurait un quelconque lien avec son emploi, si bien qu'ils sont sans pertinence sur l'issue du litige.

Ce grief ne peut donc lui aussi qu'être écarté.

5.

5.1 L'appelante fait valoir que les premiers juges ont à tort refusé de reconnaître l'existence d'un harcèlement psychologique à son encontre. Elle leur reproche de ne pas avoir retenu que l'intimée avait mal organisé sa formation pratique et qu'elle avait surchargé son planning, s'en prenant, à cet égard, à l'appréciation des preuves réalisée par le

tribunal. Elle se prévaut également du fait que la direction de l'intimée n'aurait pas donné suite à ses demandes d'aide et d'entretiens pendant de nombreux mois, que sa formation aurait été abandonnée trois mois avant l'examen final et que l'intimée lui aurait fait miroiter un poste d'[...] qu'elle ne lui avait finalement pas offert, ce qui caractériserait selon elle un harcèlement.

5.2 Les premiers juges ont considéré que l'appelante, outre ses propres allégations, n'avait apporté aucun élément de preuve, pas même sous la forme d'indices, du fait qu'elle aurait été victime de harcèlement psychologique, ni de qui en aurait été l'auteur. Il ressortait au contraire du dossier que l'appelante avait été entourée de formatrices pendant sa formation et que l'intimée s'était montrée à son écoute, notamment lors des entretiens des 6 avril, 2 septembre et 16 décembre 2021. Par ailleurs, l'évaluation des compétences de l'appelante lorsqu'elle avait postulé pour un poste d'[...] à l'interne n'était pas dénuée de sens vu les besoins et difficultés qu'elle avait rapportés et qui avaient nécessité une allocation de ressources importante durant sa formation. A cela s'ajoutait que selon le témoignage de N._____, l'intimée n'avait pas tenu de propos dénigrants vis-à-vis de l'appelante en sa présence. En outre, il ne pouvait être reproché à l'intimée d'avoir écarté la candidature de l'appelante, ce d'autant qu'aucune garantie d'engagement ne lui avait été donnée. Certes, le refus de sa candidature avait pu être douloureux pour l'appelante, mais il n'était pas illicite ou fautif. Il n'y avait donc pas lieu d'admettre les prétentions que l'appelante fondait sur un prétendu harcèlement psychologique.

5.3 L'art. 328 al. 1 CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse, Code des obligations ; RS 220) dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures nécessaires commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de

l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Le harcèlement psychologique, ou mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1 ; TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4).

5.4

5.4.1 En l'espèce, le dossier comporte différents courriels par lesquels l'appelante s'est plainte de l'organisation de sa formation. Cependant, elle n'a fourni aucune preuve permettant d'établir le bien-fondé des griefs dont elle a fait part à son employeur pendant la durée des rapports de travail. Au contraire, les éléments au dossier permettent de retenir que l'appelante a été suivie par plusieurs formatrices en entreprise, ce qu'elle ne conteste pas, et qu'elle a effectué durant sa

formation des gestes médicaux délégués. Il ressort également des pièces au dossier que l'intimée s'est préoccupée des demandes de l'appelante et que plusieurs entretiens ont été fixés pour aborder les difficultés dont elle se plaignait. Certes, ce n'est que tardivement que l'employeur a établi une convention de formation ; il a cependant réagi au moment où l'appelante s'est plainte, afin de proposer un cadre. S'il ressort du dossier que l'appelante aurait espéré bénéficier d'un accompagnement plus soutenu au cours de sa formation, cela ne permet pas encore de retenir que l'employeur a fait preuve d'une mauvaise organisation, ce qui, au regard de la jurisprudence, ne suffit pas en tout état à lui seul à caractériser un harcèlement psychologique.

5.4.2 S'agissant de ses plannings, outre les courriels faisant état de ses griefs, l'appelante n'a fourni aucune preuve d'une surcharge, n'ayant en particulier pas produit ni lesdits plannings ni de quelconque relevé d'heures. Au demeurant, aucune pièce au dossier ne permet de corroborer une atteinte à sa santé résultant d'une surcharge de travail.

5.4.3 Quant au fait que l'intimée n'aurait pas donné suite aux demandes d'aide et d'entretien de l'appelante pendant de nombreux mois, comme on l'a vu, cela ne ressort nullement des pièces au dossier, pas plus que le fait que l'intimée aurait finalement abandonné la formation de l'appelante trois mois avant l'examen final. Certes, il ressort du dossier que l'appelante s'est finalement présentée à ses examens en tant que candidate libre, la procédure de qualification ne pouvant pas se dérouler auprès de son employeur (pièce 31). En revanche, aucune preuve n'atteste que l'appelante n'aurait plus eu d'occasions de se former avant de se présenter à ses examens, qu'elle a d'ailleurs réussis. Que l'organisation de la formation n'ait pas été optimale et que la réaction de l'intimée n'ait pas été à la hauteur des attentes de l'appelante ne suffit pas à retenir un harcèlement psychologique, ce d'autant plus que l'appelante n'a formulé de plaintes qu'à l'approche des examens finaux. Il ne ressort en tout état pas du dossier que quiconque ait cherché à faire échouer l'appelante, celle-ci ne l'alléguant d'ailleurs pas.

5.4.4 En outre, il ne saurait être retenu, sur la base des preuves au dossier, que l'intimée aurait fait miroiter à l'appelante un poste d[...]. En effet, il ressort de l'état de fait qu'au moment où la formation a débuté, aucune garantie n'a été donnée à l'appelante quant à son engagement en qualité d[...] à l'issue de cette formation. S'agissant ensuite des postes mis au concours à l'été 2021, il ne ressort pas de l'état de fait ni des pièces que l'appelante y aurait postulé. L'appelante ne l'allègue d'ailleurs pas, ni que de quelconques promesses lui auraient été faites à cette époque. De surcroît, lors de son audition, B._____, pour l'intimée, a déclaré que lorsque l'appelante avait obtenu son diplôme, le processus de recrutement pour ces deux postes était à bout touchant. Enfin, en ce qui concerne le poste pour lequel l'appelante a postulé le 5 octobre 2021, il ne ressort pas non plus du dossier ni même des allégations de l'appelante qu'elle aurait reçu des assurances quant à son engagement. Le fait d'avoir soumis l'appelante à une évaluation de ses compétences dans ce contexte apparaît, au regard de l'ensemble des circonstances, davantage voué à traiter sa candidature avec sérieux, vu les plaintes qu'elle avait exprimées, plutôt qu'à se montrer dénigrant à son encontre et à la déstabiliser. Le témoignage de N._____, présent lors de l'entretien relatif à cette candidature, ne permet pas de formuler une appréciation différente.

5.4.5 En définitive, aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'un ou plusieurs individus au sein de l'intimée auraient cherché à isoler ou à marginaliser l'appelante. Il en ressort plutôt que l'appelante n'a pas bénéficié de l'encadrement et du soutien qu'elle attendait lors de sa formation et qu'elle n'a pas été engagée par l'intimée en qualité d[...] comme elle l'espérait. Cependant, on ne décèle aucun indice qui permettrait de considérer que des individus auraient agi afin de mettre l'appelante en échec, de la pousser à bout ou de la conduire à quitter l'établissement, la demande de ne pas demeurer employée de l'intimée si ce n'est en tant qu'[...] émanant d'ailleurs de l'appelante. Si une telle situation a pu être difficile à vivre, elle ne saurait caractériser un harcèlement psychologique ou une violation par l'employeur de ses

obligations de protéger la personnalité de son employée au regard de la jurisprudence.

Partant, les prétentions de l'appelante fondées sur la violation de ses droits de la personnalité ne sauraient être admises et le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point.

6. L'appelante fait valoir qu'elle avait droit à un salaire d'[...] pendant la durée de sa formation et réclame à ce titre la différence entre ce salaire et celui qu'elle a perçu comme auxiliaire polyvalente. Elle se réfère à cet égard à l'art. 32 OFPr (Ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003 ; RS 412.101), qui, selon elle « *supprime le contrat d'apprentissage et maintient le contrat de travail durant le temps de sa formation* ».

La disposition à laquelle se réfère l'appelante n'a pas la teneur qu'elle indique. L'art. 32 OFPr prévoit en effet que si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admise à la procédure de qualification. Au demeurant, on ne comprend pas en quoi le contenu inexact que l'appelante prête à la disposition pourrait fonder ses prétentions. L'appelante n'avait pas conclu de contrat d'apprentissage lorsqu'elle a entamé sa formation et son contrat de travail a été maintenu, ce dont elle se plaint justement en avançant que son salaire aurait dû être augmenté. Le grief de l'appelante est infondé.

En tout état, même s'il fallait entrer en matière sur ce moyen, le jugement entrepris ne pourrait qu'être confirmé. En effet, ni la CCT-SAN ni son règlement d'application ne prévoient d'obligations spécifiques s'agissant du salaire d'un employé pendant qu'il effectue une formation professionnelle, avant l'obtention de son titre. En particulier, on ne saurait déduire de l'art. 3.20 CCT-SAN régissant les promotions salariales que l'employé aurait droit pendant sa formation déjà à une augmentation de

salaire, ni que le fait de lui confier des tâches relevant d'une formation professionnelle en cours constituerait une modification de son cahier des charges en raison de prestations ou de responsabilités supplémentaires donnant droit à une augmentation au sens de l'al. 3 de cette disposition. A cela s'ajoute que l'annexe n° 2 de la CCT-SAN du 1^{er} janvier 2015 relative à la définition et la classification des fonctions ne comporte aucune mention d'une fonction d'[...] en formation. En outre, aucune pièce du dossier ne permet de retenir que les parties se seraient entendues sur une augmentation de salaire de l'appelante compte tenu de la formation qu'elle avait entamée.

Ainsi, le grief ne peut qu'être écarté.

7. Dans un dernier moyen, l'appelante reproche au tribunal de ne pas avoir explicité, s'agissant du certificat de travail qu'il a ordonné à l'intimée de lui remettre, que ce certificat devait refléter qu'entre janvier 2020 et juin 2021, elle avait occupé la fonction d'[...] en formation à 80 % et préciser les tâches spécifiques à la fonction d'[...], à savoir qu'elle avait accompli des actes médicaux délégués.

En première instance, l'appelante a conclu à ce que l'intimée soit condamnée à lui « *délivrer un certificat conforme* ». Il était précisé dans ses motifs qu'elle reprochait à l'intimée de ne pas avoir mentionné dans le certificat de travail qu'elle lui avait remis qu'elle avait assumé la fonction d'[...] en formation, en indiquant la période et les tâches spécifiques à sa fonction.

Or, les premiers juges ont précisément ordonné à l'intimée de remettre à l'appelante un certificat de travail identique à celui du 7 juin 2022, en y ajoutant la liste des tâches effectuées par celle-ci lors de la formation [...] FPC ([...], Formation professionnelle condensée) du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021.

Partant, ce grief ne peut qu'être écarté et le jugement entrepris confirmé.

8. Vu ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

L'appel est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance à l'intimée, celle-ci n'ayant pas été invitée à procéder.

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

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Mme M. _____ (personnellement),
- Me Olivier Subilia (pour O. _____),

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

- 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 sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; 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 :