

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 31 mai 2021

---

Composition : M. PIGUET, juge unique  
Greffière : Mme Chaboudez

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Z.**\_\_\_\_\_, à [...], recourant, représenté par CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA,

et

**M.**\_\_\_\_\_, à [...], intimée.

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a OACI**

**E n f a i t :**

**A.** Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant) s'est vu licencié avec effet au 30 avril 2020 de l'emploi de responsable « Service Team Operating » qu'il occupait auprès de C.\_\_\_\_\_ SA depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012. Il s'est inscrit au chômage le 1<sup>er</sup> mai 2020. Dans le formulaire de demande d'indemnités de chômage qu'il a adressé le 29 avril 2020 à la Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_ (ci-après : la Caisse ou l'intimée), il a indiqué que son licenciement était intervenu dans le cadre d'une restructuration économique. Dans une attestation du 27 avril 2020, C.\_\_\_\_\_ SA a mentionné comme motif de la résiliation : « profil ne correspondant pas aux attentes du poste ». Il ressort de la lettre de résiliation des rapports de travail, datée du 30 janvier 2020, que les raisons du licenciement ont été signifiées à l'assuré au cours d'un entretien du même jour avec son responsable H.\_\_\_\_\_ et la spécialiste en ressources humaines R.\_\_\_\_\_.

Par courriel du 13 mai 2020, la Caisse a demandé à l'employeur d'exposer les motifs précis du licenciement. C.\_\_\_\_\_ SA a répondu par un courriel rédigé par R.\_\_\_\_\_ le 20 mai 2020 en ces termes (sic) :

La raison principale qui nous a conduit à prendre cette décision concerne son incapacité à adapter son style managérial pour accompagner les nombreux changements tant culturels qu'organisationnels de l'entreprise et plus particulièrement l'état d'esprit dans lequel ils s'inscrivent.

Une communication agressive, des excès de frustration et de colère ont montré les limites de Monsieur Z.\_\_\_\_\_ à s'adapter aux nouvelles méthodes et processus de Management.

Son chef direct, le Directeur Operations ainsi que les RH ont menés plusieurs entretiens (oraux) lui rappelant la nécessité d'adopter un style de management et un état d'esprit positif, ouvert et constructif vis-à-vis de ses interlocuteurs et de son travail.

Les risques d'effets néfastes, particulièrement sur l'équipe dont il était en charge, étant trop importants, nous avons préféré mettre un terme aux relations de travail avec Monsieur Z.\_\_\_\_\_.

Par courrier du 20 mai 2020, la Caisse a fait parvenir ce courriel à l'assuré et lui a donné la possibilité de prendre position.

Dans un courrier du 22 mai 2020, l'assuré s'est dit surpris du contenu de ce courriel et a exposé que son licenciement était clairement économique puisque C.\_\_\_\_\_ SA avait licencié douze à quinze autres personnes la même semaine dans l'ensemble de la Suisse, dont une de ses collègues travaillant comme Team Leader dans la région de Bâle. Il a fait remarquer que son certificat de travail, produit en annexe, était plutôt élogieux et donc en contradiction avec les dires de Mme R.\_\_\_\_\_. Sur la base d'échanges de courriels qu'il a transmis, il a relevé que M. H.\_\_\_\_\_ l'autorisait à le citer comme référence auprès de ses futurs employeurs et qu'il entretenait d'excellents contacts avec lui, éléments qui attestaient qu'il n'avait jamais eu de soucis avec sa hiérarchie. Il a par ailleurs précisé qu'il n'y avait jamais eu dans son dossier RH de procès-verbal attestant les entretiens oraux auxquels le courriel faisait référence, ni d'avertissement.

Par décision du 25 mai 2020, la Caisse a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pendant 16 jours à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 au motif qu'il était au chômage par sa propre faute.

Le 15 juin 2020, l'assuré a formé opposition contre cette décision. Il a fait valoir que son certificat de travail et les copies d'e-mail produites étaient en contradiction avec le courriel de Mme R.\_\_\_\_\_, de même que les bonus qui lui avaient été accordés en décembre 2018, décembre 2019 et janvier 2020.

Par décision sur opposition du 22 septembre 2020, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de suspension. Citant le courriel du 3 février 2020 produit par l'assuré, qui mentionnait « quelques traits de caractère communs qui ne sont assurément pas appréciés de tous », elle a considéré que les propres déclarations de l'assuré corroboraient le motif évoqué par C.\_\_\_\_\_ SA, à savoir qu'il était au chômage par sa propre faute. Elle a précisé que la sanction, correspondant à une faute de gravité moyenne, était appropriée au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce.

**B.** Par acte de sa mandataire du 21 octobre 2020, Z.\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à son annulation et à l'absence de sanction, subsidiairement au renvoi du dossier à l'intimé pour statuer dans le sens des considérants. Il a reproché à la Caisse d'avoir établi les faits de manière inexacte, en se basant sur le seul courriel de l'employeur du 20 mai 2020 et en interprétant à sa charge une des pièces qu'il avait transmise, sans prendre en compte les autres éléments clairement à sa décharge. Il a également relevé que la Caisse n'avait pas cherché à obtenir les procès-verbaux des entretiens mentionnés par son employeur, qui n'avaient en réalité jamais eu lieu. Faute de comportement fautif clairement établi, c'était à tort que la Caisse avait confirmé la mesure de suspension.

Dans sa réponse du 25 novembre 2020, la Caisse a proposé le rejet du recours. Reprenant les arguments de sa décision sur opposition, elle a précisé que les affirmations de l'employeur étaient confirmées par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre, et qu'elle n'avait pas appliqué le principe de vraisemblance prépondérante.

Une audience d'instruction s'est tenue le 18 février 2021, au cours de laquelle le recourant a été interrogé et les témoignages de H.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_ ont été recueillis. A cette occasion, le recourant a produit plusieurs échanges de courriels, en particulier celui qu'il a adressé à sa direction le 22 octobre 2019 ainsi que des e-mails rédigés le 21 octobre 2019 par son collègue W.\_\_\_\_\_, dans lesquels il se plaignait d'un manque de personnel.

### **E n d r o i t :**

**1. a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi

fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**c)** Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 16 jours du droit à l'indemnité du recourant à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, au motif qu'il s'est retrouvé au chômage par sa faute.

**3. a)** Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

**b)** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation l'assuré qui par son comportement, en

particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail.

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Il suffit que son comportement en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (TF 8C\_660/2009 du 18 mars 2020 consid. 3). Un tel lien fait en revanche défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail [OIT] du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ; RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (TF 8C\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références citées).

**c)** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1).

**4. a)** Il ressort des témoignages en audience que le recourant avait la gestion d'une équipe de 27 personnes et travaillait sur le terrain comme chef d'équipe. Son supérieur direct était H.\_\_\_\_\_.

R. \_\_\_\_\_ et H. \_\_\_\_\_ ont confirmé que la société C. \_\_\_\_\_ SA a procédé à une série de licenciements en 2020. H. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs lui-même été congédié en octobre 2020 et R. \_\_\_\_\_ ne travaille plus non plus pour C. \_\_\_\_\_ SA. Ils ont toutefois précisé que le licenciement du recourant n'était pas dû à des motifs économiques et que son poste avait été repourvu. Plusieurs raisons avaient justifié son licenciement. R. \_\_\_\_\_ a notamment indiqué que le recourant ne pouvait plus faire face au rythme et aux demandes concernant la partie managériale et l'accompagnement de son équipe, alors que les autres responsables d'équipe avaient fait le nécessaire. Il avait en particulier des manques dans l'accompagnement de son équipe lorsque des collaborateurs lui faisaient part de difficultés. Les témoins ont en revanche souligné que sur le plan administratif, le recourant était irréprochable, qu'il était même l'un des meilleurs au niveau de l'administration et du traitement des dossiers, ce qui expliquait les primes reçues. Il entretenait en outre de bons rapports avec les clients de la société.

Un autre aspect expliquant la fin des rapports de travail était le comportement du recourant, qualifié d'émotif, notamment dans la gestion des problèmes. Il présentait une certaine fragilité dans la communication, des excès de frustration et de colère. Ce trait de caractère avait mené à des altercations avec d'autres collègues et à une altercation avec la direction, si bien que son comportement faisait l'objet de discussions et d'inquiétudes.

Certains de ses collaborateurs étaient venus auprès d'R. \_\_\_\_\_ ou H. \_\_\_\_\_ en exposant qu'ils n'arrivaient pas à s'exprimer directement au recourant. R. \_\_\_\_\_ a cité l'exemple d'une collaboratrice qui attendait en vain depuis près d'une année une réduction de son taux d'activité car elle était essoufflée, puis était tombée malade. Elle a toutefois précisé qu'il était difficile pour les responsables d'équipe de faire face à des absences de collaborateurs et que cela pouvait mener à des agacements. H. \_\_\_\_\_ a indiqué que le recourant avait des relations tendues avec deux-trois personnes de son équipe.

S'agissant des relations du recourant avec la direction, R.\_\_\_\_\_ a relaté qu'en 2017-2018, la société avait dû licencier un chef d'équipe, qui s'occupait du secteur de Genève, et que cela avait impliqué que les responsables restants, dont le recourant, avaient dû se répartir sa charge de travail, ce qui avait créé une surcharge. Comme la situation était déjà tendue à la base, il avait été difficile d'absorber cette charge de travail supplémentaire pour le recourant. Compte tenu de la réorganisation que cela avait nécessité, le recourant avait perdu une bonne partie de ses collaborateurs. Des changements managériaux avaient de plus été insufflés par la société et lors d'une séance durant l'été 2018, le recourant avait exprimé son mécontentement, faisant part de ses émotions, rencontre qui avait fait l'objet d'un courrier qui lui avait été adressé par la suite.

Le recourant a également exprimé son mécontentement envers la direction en octobre 2019 par le biais d'un courriel, qu'il a produit à l'occasion de l'audience et qui avait la teneur suivante (sic) :

Pour info, F.\_\_\_\_\_ absent jusqu'au 30

10. Je n'ai plus de ressource en collaborateurs et pas même moi qui suis également sur une tournée jusqu'à vendredi (et depuis 3 semaines non-stop) !! On va à l'essentiel et au plus urgent sur les routes (3) qui ne peuvent être couvertes ces prochains jours / semaines.

Merci.

@ X.\_\_\_\_\_ : est-ce que la direction a l'intention de réagir à nos alertes répétitives sur les différents secteurs touchés ? Ou bien préfère-t-elle continuer à ignorer la/les problématiques ? Avec tout le respect que j'ai pour C.\_\_\_\_\_ et ma direction, j'en doute, mais suis persuadé que tu peux être en mesure de nous éclairer sur ce sujet.

Merci

Le recourant s'est fait convoquer par X.\_\_\_\_\_ à la suite de ce courriel, sans toutefois recevoir d'avertissement formel à cette occasion. H.\_\_\_\_\_ a exposé que X.\_\_\_\_\_ avait ensuite fait pression pour que le recourant soit licencié, qu'il avait pu le protéger durant trois mois, mais que début 2020, M. X.\_\_\_\_\_ avait demandé à ce que le recourant « dégage ».

H.\_\_\_\_\_ a confirmé, sur le fond, le contenu du courriel adressé par R.\_\_\_\_\_ à l'intimée le 20 mai 2020, mais a précisé qu'il ne l'aurait pas formulé de cette manière.

**b)** Il ressort de ce qui précède que le licenciement du recourant s'est inscrit à la suite de l'altercation qu'il a eue avec X.\_\_\_\_\_ en octobre 2019, ainsi qu'en raison de ses difficultés à faire face au rythme et aux demandes concernant la partie managériale et l'accompagnement d'équipe. Comme indiqué dans le courriel de Mme R.\_\_\_\_\_, le recourant a parfois fait preuve d'une communication agressive, d'excès de frustration et de colère qui ont montré ses limites à s'adapter aux nouvelles méthodes et aux nouveaux processus de management.

De manière commune, les témoins ont cependant exposé que fin 2019 début 2020, il y avait beaucoup de pression sur les collaborateurs de la part de la société, qui procédait en outre à passablement de changements au niveau du management. R.\_\_\_\_\_ a indiqué que le moral des collaborateurs était difficile, que certains s'essoufflaient avec ces changements, principalement les collaborateurs de terrain et leurs responsables. H.\_\_\_\_\_ a confirmé que les collaborateurs étaient à cette époque fatigués et tendus, et les chefs d'équipe « sur les rotules », expliquant notamment qu'un chef d'équipe était en arrêt maladie et avait dû être remplacé par le recourant et un autre chef d'équipe.

C'est dans ce contexte que le recourant a adressé, le 22 octobre 2019, le mail reproduit plus haut à X.\_\_\_\_\_ notamment. Ce courriel démontre son agacement et son mécontentement face une situation tendue en matière de personnel qui paraissait avérée, ou à tout le moins vécue de la même manière par un de ses collègues, W.\_\_\_\_\_, dont il a produit des copies de courriels datés du 21 octobre 2019. Ce dernier y faisait mention de la situation qui commençait à devenir « très dangereuse » en raison d'un manque de personnel dû à « la philosophie de l'entreprise d'essayer de couper le maximum de collaborateurs où on ne peut pas ».

R.\_\_\_\_\_ a relevé que si le recourant n'était pas arrivé à gérer les difficultés de ses collaborateurs, c'était en grande partie dû à ses propres difficultés. Elle a par ailleurs expliqué qu'il était difficile pour les responsables d'équipe de faire face à des absences de collaborateurs, ce qui pouvait mener à des agacements.

Le comportement du recourant s'est par conséquent inscrit dans une situation tendue et caractérisée par une surcharge de travail. Malgré cela, il faut constater que les réactions du recourant, en particulier ses excès de frustration et de colère, n'avaient pas leur place dans des rapports de travail, dans la mesure où elles étaient susceptibles de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Il convient également de tenir compte qu'il ne s'est pas agi d'une réaction isolée, mais que le recourant a fait preuve d'un comportement de frustration pendant une longue période. R.\_\_\_\_\_ a ainsi précisé qu'il exprimait régulièrement sa frustration par rapport à la société, qu'il lui arrivait de s'enfermer dans son bureau sans dire bonjour et qu'une première altercation avec la direction avait eu lieu durant l'été 2018, rencontre qui avait fait l'objet d'un courrier. Son comportement faisait ainsi l'objet de discussions et d'inquiétudes. De son côté, H.\_\_\_\_\_ avait également abordé avec le recourant la question de son comportement en tête-à-tête en vue de le corriger, mais toujours dans un cadre informel.

Au vu de cela, l'intimée était légitimée à retenir que le recourant a adopté un comportement qui a conduit à la résiliation des rapports de travail et que c'est, en partie du moins, par sa faute qu'il s'est retrouvé au chômage.

**5. a)** Si la sanction est justifiée sur son principe, il convient encore d'en examiner la quotité.

**b)** En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la

suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

**c)** En l'occurrence, la Caisse a prononcé une suspension du droit à l'indemnité durant 16 jours, retenant dès lors une faute de gravité moyenne. Ce faisant, elle s'est écartée de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, qui prévoit qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, disposition généralement appliquée par analogie lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail (cf. TF 8C\_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; TF 8C\_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Cependant, lorsque l'assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave. Un tel motif peut être lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C\_268/2017 du 17 août 2017 consid. 4.1).

En l'occurrence, il convient de retenir l'existence d'un motif valable. Le recourant se trouvait dans une période de surcharge de travail et devait faire face aux absences de plusieurs collaborateurs, avec le sentiment de ne pas être entendu sur ses besoins en personnel, ce qui a été corroboré par son collègue. Il apparaît en outre qu'il ne ménageait pas ses efforts pour essayer d'absorber au mieux les absences de ses collaborateurs, en se chargeant lui-même de plusieurs tournées non couvertes. S'agissant plus précisément du courriel qu'il a envoyé à X.\_\_\_\_\_ et qui apparaît être à l'origine de son licenciement, la formulation utilisée par le recourant démontre certes un agacement lié au fait de ne pas être entendu quant aux problèmes de personnel, mais n'est, en soi, pas injurieux ni outrageux. La situation était à l'évidence problématique et il convient de rappeler qu'en vertu de l'art. 328 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la personnalité de ses travailleurs. L'on peut donc reprocher au recourant d'avoir fait preuve d'une réaction excessive, mais

celle-ci apparaît néanmoins compréhensible au vu de la problématique qu'il soulevait. H.\_\_\_\_\_ a d'ailleurs lui-même estimé que le comportement du recourant était certainement dû à la surcharge qu'on lui faisait subir. De surcroît, il faut souligner que si le comportement du recourant a pu mener à des discussions au niveau des ressources humaines et de ses supérieurs, son travail était toutefois apprécié et H.\_\_\_\_\_, supérieur direct du recourant, ne souhaitait pas s'en séparer, expliquant au contraire s'être efforcé de le protéger contre un licenciement.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de qualifier la faute commise par le recourant de légère et de fixer la durée de la suspension à 8 jours.

**6. a)** Le recours est par conséquent partiellement admis et la décision sur opposition litigieuse réformée en ce sens que le recourant est suspendu dans son droit à l'indemnité de chômage pendant 8 jours à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, applicable conformément à l'art. 83 LPGA).

**c)** Le recourant, qui obtient partiellement gain de cause avec l'assistance d'un mandataire qualifié, a droit à des dépens réduits, qu'il convient de fixer à 1'000 fr., débours et TVA compris (art. 61 let. g LPGA, art. 10 et 11 TFJDA [tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; BLV 173.36.5.1]), et de mettre à la charge de l'intimée.

**Par ces motifs,  
le juge unique  
p r o n o n c e :**

**I.** Le recours est partiellement admis.

**II.** La décision sur opposition rendue le 22 septembre 2020 par la Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_ est réformée en ce sens que le droit à l'indemnité de chômage de Z.\_\_\_\_\_ est suspendu durant 8 jours à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

**IV.** La Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_ versera à Z.\_\_\_\_\_ une indemnité de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA (pour M. Z.\_\_\_\_\_),
- Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :