

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 9 juin 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Denys et Krieger
Greffier : M. Elsig

Art. 160, 323a, 337c al. 3 CO; 452 al. 1 ter CPC; 46 LJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **M.**_____, à Vevey, demandeur, contre le jugement rendu le 13 novembre 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **G.**_____ **SA**, à Pully, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 13 novembre 2009, dont la motivation a été envoyée le 15 avril 2010 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que la défenderesse G. _____ SA doit payer au demandeur M. _____ les sommes de 3'754 fr. 10 brut, à titre de solde de salaire, sous déduction des charges sociales légales et contractuelles, et de 7'756 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, lesdits montants donnant lieu à intérêt à 5 % l'an dès le 21 juin 2007 (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort notamment ce qui suit :

Par contrat de travail de durée indéterminée du 11 mai 2006, la défenderesse G. _____ SA a engagé le demandeur M. _____ en qualité de peintre dès le 1^{er} juin 2006 pour un salaire horaire brut de 28 fr. 55, montant porté à 29 fr. 10 brut en 2007. Le contrat faisait référence à la Convention collective de travail romande du second œuvre (ci-après : CCT), qui prévoyait un délai de résiliation d'un mois durant les deux premières années de service (art. 8 CCT), et un treizième salaire, ce dernier n'étant pas versé si le travailleur quittait son emploi sans respecter les délais de résiliation contractuel ou s'il était licencié pour avoir exécuté du travail frauduleux ou pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) (art. 17 CCT).

La défenderesse a expliqué que ses employés allaient directement sur les chantiers pour 7 heures 30. Il est ressorti des déclarations des témoins S. _____ et W. _____ qu'il existe une norme interne à l'entreprise qui prévoit que les employés doivent se rendre au lieu de rassemblement à 7 heures, même quand le chantier est juste à côté. Quand celui-ci est éloigné, il faut être sur place à 7 heures 30, quitte

à devoir partir du lieu de rassemblement ou du domicile une heure avant. Selon les témoins, la défenderesse paie le salaire pour les heures effectuées de 7 heures 30 à 17 heures, mais n'indemnise pas le déplacement. Le demandeur a admis à l'audience que la plupart des chantiers où il avait travaillé se situaient à moins d'une demi-heure de l'atelier.

Au mois de juillet 2006, le demandeur et W._____ ont exécuté des travaux de peinture de façade chez un tiers, qui les a rémunérés à concurrence de 7'000 francs. Le demandeur et W._____ ont surtout travaillé le soir, durant environ quinze jours, sans venir les week-ends. L'instruction pénale a établi qu'une grande partie du matériel utilisé sur le chantier n'était pas d'origine illicite, W._____ admettant avoir utilisé du matériel de peinture (rouleaux, pinceaux) appartenant à la défenderesse. Le demandeur et W._____ ont utilisé leur véhicule privé pour leur transport sur le chantier en cause, car ils ne voulaient pas que quelqu'un les voie.

Le 27 avril 2007, la défenderesse a adressé au demandeur et à plusieurs de ses collègues un avertissement concernant le non respect de l'horaire prévu, notamment le jour en question. Elle leur a rappelé qu'ils devaient travailler de 7 heures 30 à 11 heures 45 et de 12 heures 30 à 16 heures 30 et a exigé un changement radical et immédiat.

Par lettre recommandée du 20 juin 2007 confirmant un entretien du même jour à 7 heures 10, la défenderesse a licencié le demandeur avec effet immédiat pour le motif qu'il avait effectué du travail frauduleux, qu'il avait utilisé pour ce faire le matériel et l'équipement de l'entreprise et qu'il était arrivé à 7 heures 07 au lieu de 7 heures malgré plusieurs avertissements concernant les arrivées tardives et le manque de respect des horaires. Elle l'a avisé qu'en application de l'art. 17.4 al. b CCT, il n'aurait pas droit au versement du treizième salaire.

Le témoin W._____, congédié en même temps que le demandeur, a expliqué que le licenciement avait eu lieu devant tout le monde et qu'ils avaient dû partir tout de suite.

Le même jour, la défenderesse a affiché dans l'atelier un courrier valant avertissement pour tous les collaborateurs concernant la disparition de marchandise et de matériel, ajoutant avoir porté à leur connaissance le fait que du travail frauduleux était effectué par certains collaborateurs, dont deux avait été licenciés le matin même sur-le-champ. La défenderesse a informé ses collaborateurs qu'elle ne tolérait aucun travail frauduleux et que, pour le vol de matériel et de marchandise, les mêmes sanctions seraient appliquées si un cas similaire devait à nouveau apparaître.

Par courrier du 4 juillet 2007, le défendeur a contesté le congé.

Le demandeur a touché au total 38'664 fr. 40 brut en 2006, dont 2'973 francs 30 de treizième salaire, soit 33'217 fr. 90 net, et 32'653 fr. 80 brut en 2007, soit 27'596 fr. 10 net.

Le demandeur a retrouvé du travail auprès de tiers dès le mois de juillet 2007, pour un salaire mensuel brut de 3'848 fr. 13, soit 3'418 fr. 70 net.

Par lettre du 24 septembre 2007, le demandeur a réclamé à la défenderesse un montant de 17'001 fr. 40 à titre de treizième salaire pour l'année 2007, de solde de salaire durant le délai de congé, sous déduction du gain réalisé chez un tiers, et d'indemnité supplémentaire, par 10'000 francs.

M._____ a ouvert action le 4 décembre 2007 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne et a conclu, avec dépens, au paiement par la défenderesse de la somme de 31'341 fr. 55, montant réduit à 30'000 francs pour demeurer dans la compétence du tribunal de prud'hommes, avec intérêt à 5 % dès le 20 juin 2007, soit

3'939 fr. 50 de manque à gagner, 3'061 fr. 90 de part au treizième salaire, 4'340 fr. 15 d'indemnité pour heures supplémentaires, et 20'000 francs d'indemnité de licenciement.

Le 5 février 2008, la défenderesse a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande et, reconventionnellement, au paiement par le demandeur de la somme de 30'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 21 juin 2007 à titre de restitution de treizième salaire 2006, de réparation du dommage causé (matériel utilisé), de remboursement des salaires versés pour les mois de juillet et août 2006 et en indemnisation du dommage causé (perte de gain, droit au profit). Elle a invoqué la compensation.

Le 11 février 2008, la défenderesse a déposé plainte pénale contre le demandeur pour abus de confiance, vol et vol d'usage et s'est constituée partie civile le 4 mars 2008. La procédure civile a en conséquence été suspendue jusqu'à droit connu sur la procédure pénale. Le 30 juillet 2009, le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne a rendu une ordonnance de non-lieu. La procédure civile a été reprise au mois d'août 2009.

A l'audience du 4 novembre 2009, le témoin W._____ a notamment déclaré que toute l'entreprise de la défenderesse, y compris les patrons, avaient effectué du travail "au noir", notamment en omettant de facturer certaines activités et que la défenderesse savait qu'il travaillait au noir de temps en temps. Le témoin S._____ a indiqué que, dans le milieu, il y a des gens qui font du travail "au noir", même des patrons, ce qui était parfois toléré par la défenderesse.

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement avec effet immédiat était injustifié. Se fondant sur l'art. 13 ch. 2a CCT, ils ont multiplié le salaire horaire par 177,7 heures pour obtenir le salaire du demandeur du mois de juillet 2007, par 5'171 fr. 07, ajouté le prorata pour la période du 21 au 30 juin 2007, ainsi que l'indemnité pour vacances, et déduit ce que le demandeur avait touché de tiers au mois de juillet. Ils ont

alloué au demandeur une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO correspondant à un mois et demi de salaire compte tenu de la durée des rapports de travail, du fait que le demandeur avait retrouvé rapidement un emploi et que celui-ci avait eu un comportement répréhensible en travaillant frauduleusement. Les premiers juges ont refusé d'allouer au demandeur le prorata du treizième salaire 2007 en application de l'art. 17 ch. 4b CCT. Ils ont rejeté les conclusions du demandeur en indemnisation des heures supplémentaires pour le motif que celui-ci n'avait pas établi avoir accompli plus de quarante et une heures hebdomadaires durant la totalité des rapports de travail, que les témoignages étaient incertains sur l'horaire de travail, certains parlant d'une activité allant jusqu'à 17 heures alors que le demandeur n'avait pas allégué avoir travaillé au-delà de 16 heures 30 et que l'art. 21 ch. 4 CCT prévoyait que le déplacement entre le lieu de rassemblement et le chantier ne donnait pas lieu au paiement d'un salaire s'il était, comme dans le cas particulier, inférieur à une demi-heure.

B. M. _____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens qu'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat de 15'513 fr. 20, le treizième salaire 2007, par 3'016 fr. 45, et une indemnité pour heures supplémentaires, par 4'340 fr. 15, lui sont alloués, le tout avec intérêt à 5 % l'an dès le 21 juin 2007. Subsidiairement, le recourant a conclu à l'annulation du jugement.

L'intimée G. _____ SA n'a pas été invitée à se déterminer.

En droit :

1. L'art. 46 LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

2. Le recourant conclut subsidiairement à l'annulation mais ne développe aucun moyen spécifique de nullité. Cette conclusion est en conséquence irrecevable, la Chambre des recours n'examinant que les moyens de nullité dûment développés (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., 2002, n. 2 ad art. 465 CPC, p. 722).

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

3. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1 ter CPC).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

4. Le recourant soutient qu'il a droit à une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié correspondant au minimum à trois mois de salaire. Il fait valoir que sa faute concomitante doit être

relativisée, car le travail frauduleux était toléré par l'intimée et même pratiqué par celle-ci, que les circonstances du licenciement étaient particulièrement humiliantes et qu'il convient de tenir compte du fait que l'intimée a déposé une plainte pénale contre lui, alors qu'elle n'avait aucun élément concret permettant de conclure qu'il avait enfreint des dispositions pénales.

Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement avec effet immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité revêt une fonction punitive et réparatrice s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c, JT 1998 I 126). Elle doit être proportionnée à l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur par le licenciement injustifié (ATF 121 III 64 c. 3c précité). La situation sociale et économique des deux parties, l'éventuelle faute concomitante du travailleur, son âge, sa situation sociale, le temps qu'il a passé au service de l'employeur constituent quelques-uns des nombreux critères - dont aucun n'est déterminant en soi - qui doivent être pris en compte lors de la fixation de l'indemnité de l'article 337c alinéa 3 CO (TF 4C.244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a; ATF 121 III 64 c. 3c précité; Wyler, Le droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, pp. 517-518).

En l'espèce, le fait que le travail frauduleux au sens de la CCT soit une pratique courante dans la branche ne rend pas le comportement du recourant licite. Il ne saurait y avoir d'égalité dans l'illégalité (cf. Auer, L'égalité dans l'illégalité, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Gemeindeverwaltung [ZBI] 1978, pp. 281 ss). En outre, le jugement retient que le recourant et W._____ ont utilisé leur véhicule privé pour se rendre sur le chantier litigieux, car ils ne voulaient pas que quelqu'un les voie. Le recourant, qui était au début de son engagement pour l'intimée, avait donc conscience du caractère illicite de cette activité. Quant à la procédure pénale intentée par l'intimée après le congé, le recourant pouvait solliciter de l'Etat une indemnité pour les inconvénients causés par

la procédure pénale qui a abouti à une procédure de non-lieu (art. 163a CPP [Code de procédure pénale du 12 septembre 1967; RSV 312.01]).

Pour le surplus les premiers juges ont apprécié de manière adéquate les circonstances pertinentes du cas d'espèce et l'indemnité allouée peut être confirmée.

Le recours doit être rejeté sur ce point.

5. a) Le recourant soutient qu'il a droit au treizième salaire pour l'année 2007. Il fait valoir qu'il n'a accompli du travail frauduleux qu'à une seule reprise et qu'en conséquence l'intimée aurait dû s'en référer à la commission paritaire compétente en application de l'art. 24 CCT. Ne l'ayant pas fait et dès lors que le congé avec effet immédiat a été jugé injustifié, l'intimée n'était, selon le recourant, pas en droit de lui retenir le treizième salaire pour le motif qu'il avait accompli du travail frauduleux.

L'art. 17 ch. 4 let. b CCT dispose que le travailleur n'a pas droit au treizième salaire s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux. C'est également le cas lorsqu'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (art. 17 ch. 4 let. c CCT).

L'art. 24 ch. 1 CCT (titre marginal : travail frauduleux) prescrit que pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers. En cas d'infraction à cette interdiction du "travail au noir", la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et versé à la commission professionnelle paritaire compétente (art. 24 ch. 2 CCT). En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs, les demandes en dommages et intérêts de l'employeur demeurant réservées (art. 24 ch. 3 CCT).

Il y a lieu de relever que l'amende prévue par l'art. 24 ch. 2 CCT est versée à la commission professionnelle compétente et ne vient pas en déduction des obligations de l'employeur. La sanction prévue par l'art. 17 ch. 4 let. b CCT n'est pas mentionnée à l'art. 24 CCT et a une nature différente de l'amende prévue par cette disposition puisqu'elle libère l'employeur de l'obligation de verser le treizième salaire s'il congédie le travailleur pour travail frauduleux. Les deux sanctions ne se recoupent donc pas et rien dans la CCT ne permet de déduire que la sanction de l'art. 17 ch. 4 let. b CCT dépend du prononcé préalable de l'une de celles de l'art. 24 ch. 2 CCT. Il y a lieu d'admettre en conséquence que l'intimée n'était pas tenue de saisir la commission professionnelle paritaire compétente pour pouvoir refuser de payer le treizième salaire pour l'année 2007.

En l'espèce, il est établi que le recourant a accompli en 2006 du travail frauduleux au sens de la CCT et qu'il a été licencié pour ce motif. Il y a donc lieu d'admettre que les conditions d'application de l'art. 17 ch. 4 let. b CCT sont réalisées. Le fait que le congé avec effet immédiat ait été considéré comme injustifié n'est à cet égard par déterminant. En effet, l'art. 17 ch. 4 CCT distingue congé simple à la lettre b et congé avec effet immédiat à sa lettre c, cette sanction étant prévue en cas de récidive selon l'art. 24 ch. 3 CCT. Il y a donc lieu d'admettre que le congé litigieux donné en raison de l'accomplissement de travail frauduleux justifie le non paiement du treizième salaire, dès lors qu'un licenciement ordinaire aurait été jugé licite.

b) Le recourant relève que la jurisprudence proscrit de prévoir par contrat que le treizième salaire n'est pas dû en cas de départ en cours d'année.

Selon la doctrine et la jurisprudence, la suppression ou la réduction du treizième salaire (Sondervergütung mit Lohncharakter) de même que des conditions au versement de celui-ci peuvent être prévues contractuellement dans les limites de l'art. 27 CC (Code civil du 10

décembre 1907; RS 210). En effet, l'art. 322 CO, de droit dispositif, ne tombe pas sous le coup de l'art. 341 al. 1 CO (ATF 124 II 436 c. 10e/aa et références; Portmann, Basler Kommentar, 4^{ème} éd., 2007, n. 23 ad art. 322d CO, p. 1816; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 6^{ème} éd., 2006, n. 15 ad art. 322d CO, p. 241).

La jurisprudence et la doctrine admettent que le contrat de travail, voire le règlement d'entreprise, peuvent prévoir des sanctions disciplinaires, telles des amendes (peine conventionnelle selon l'art. 166 CO); ces sanctions doivent toutefois être proportionnées, leur nature doit, dans la mesure du possible, être déterminée et circonscrite (pour les amendes, le montant doit être déterminé ou déterminable) et respecter les conditions de l'art. 323a CO (ATF 119 II 162 c. 2, JT 1994 I 105). Cette disposition autorise la retenue d'une partie du salaire, lorsque celle-ci est prévue par un accord, l'usage ou une convention collective de travail (art. 323a al. 1 CO). Dite retenue ne doit pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie, ni au total, le salaire d'une semaine de travail, une retenue plus élevée pouvant toutefois être prévue par contrat-type de travail ou convention collective de travail (art. 323a al. 2 CO) et ceux-ci pouvant prévoir que la retenue a un caractère de peine conventionnelle (art. 323a al. 3 CO a contrario).

En l'espèce, la CCT prévoit expressément, à son art. 17 ch. 2 CCT, que le treizième salaire est dû au prorata lorsque le travailleur quitte son emploi en cours d'année. La jurisprudence citée par le recourant n'est ainsi pas pertinente.

La sanction de l'art. 17 ch. 4 let b CCT est prévue par une convention collective de travail; elle n'est donc pas soumise aux limites de l'art. 323a al. 2 CO. Le montant de cette sanction est déterminable et n'apparaît pas disproportionné. Il apparaît en outre que cette sanction a le caractère d'une peine conventionnelle. Les conditions posées par l'art. 323a CO et la jurisprudence sont ainsi réalisées et il y a en conséquence lieu d'admettre que l'intimée était en droit de ne pas verser le prorata du treizième salaire pour l'année 2007.

Le recours doit en conséquence être rejeté sur ce point.

6. A l'appui des ses prétentions en heures supplémentaires, le recourant fait valoir que l'horaire invoqué par l'intimée dépasse de quinze minutes par jour la durée horaire prévue par la CCT et qu'il ressort des témoignages et du courrier de licenciement de l'intimée qu'il devait en plus être présent à 7 heures et non à 7 heures 30, les témoins indiquant en outre que le travail prenait fin à 17 heures et non à 16 heures 30.

Selon l'art. 21 ch. 4 CCT, le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire, sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour, à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du licenciement.

L'art. 13 ch. 1 CCT prévoit une durée hebdomadaire de quarante et une heures, avec une répartition possible sur l'année.

Les premiers juges ont retenu que l'horaire de travail était celui indiqué dans le courrier de l'intimée du 27 avril 2007, soit quarante et une heures et quinze minutes, soit quinze minutes de plus que la durée prévue par la CCT. Ils ont considéré que le recourant n'avait pas établi qu'il avait accompli plus de quarante et une heures hebdomadaires. En effet, les heures pouvaient être réparties sur l'année, voire par un départ anticipé dans la journée. En outre les témoins n'avaient pas été en mesure d'indiquer quels étaient les horaires exacts des employés. On peut ajouter que, dans le courrier du 27 avril 2007, l'intimée reprochait notamment au recourant un début tardif du travail de l'après-midi.

Au vu de ces éléments, il apparaît que, s'il était clair que l'intimée souhaitait que tous ses employés débutent le travail à l'heure, il n'est en revanche pas évident de déterminer quels étaient les horaires réellement tenus, avec ou sans les heures de déplacement. Ainsi, les éléments invoqués par le recourant ne permettent pas de remettre en

cause l'appréciation des premiers juges selon laquelle la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires n'a pas été rapportée.

Le recours doit être rejeté sur ce point.

7. En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr, le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, in Procédure spéciales vaudoises, 2009, n. 2 ad art. 10 LJT, p. 257 et références).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 9 juin 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Olivier Subilia (pour M. _____),
- Me Franck Tièche (pour G. _____ SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 15'113 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :