

CHAMBRE DES RECOURS CIVILE

Arrêt du 15 novembre 2019

Composition : M. SAUTEREL, président
M. Winzap et Mme Crittin Dayen, juges
Greffière : Mme Logoz

Art. 336 al. 2 let. c, 336a al. 3, 335f CO ; 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **S.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 4 juillet 2019 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **O.**_____**SA**, à [...], défenderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 4 juillet 2019, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 7 octobre 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par S._____ dans sa demande du 17 mai 2018 (I), a dit qu'S._____ était le débiteur d'O._____ SA d'une somme de 2'000 fr. à titre de dépens (II), a rendu le jugement sans frais (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges, appelés à statuer sur une demande d'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail au sens de l'art. 336 al. 2 lit. c CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220 ; congé donné par l'employeur sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs), ont retenu que les rapports de travail, résiliés pour le 30 septembre 2017, avaient finalement pris fin de manière anticipée le 1^{er} septembre 2017 à la requête du demandeur et dans son intérêt, afin qu'il puisse débiter la nouvelle activité professionnelle pour laquelle il avait été engagé. Il y avait dès lors lieu de considérer que le cas de licenciement abusif n'était pas réalisé, puisque le demandeur ne s'opposait implicitement plus à la résiliation de son contrat de travail et avait accepté le congé. Par conséquent, le demandeur ne pouvait plus requérir le versement d'une indemnité sanctionnant l'employeur du chef d'un supposé licenciement abusif.

B. Par acte du 5 novembre 2019, S._____ a interjeté recours contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais judiciaires et dépens, à sa réforme en ce sens qu'O._____ SA soit reconnue sa débitrice d'un montant net de 9'970 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 14 juin 2017. Le recourant a produit un onglet de 3 pièces sous bordereau.

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

C. La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

1. Par contrat de travail du 15 août 1996, [...] SA a engagé S._____ en qualité de chauffeur-livreur sur le site de [...] pour un salaire mensuel brut de 3'500 fr. par mois.

Les activités de [...] ont ensuite été reprises par la société J._____SA. Le 1^{er} avril 2015, cette société a adressé à S._____ un avenant à son contrat de travail confirmant ses nouvelles conditions de travail dès le 1^{er} janvier 2015, notamment la fixation d'un salaire mensuel calculé sur la base de 185 heures de travail au taux horaire brut de 24 fr. 86, soit un salaire mensuel brut de 4'600 fr. versé treize fois l'an.

La société J._____SA a depuis lors intégré le Groupe [...], dont la raison sociale est devenue O._____SA. Cette société, qui a son siège à [...], a pour but l'exploitation de blanchisseries et teintureries, soit notamment le lavage, le traitement, le commerce, la location et le leasing, de tout textile naturel ou artificiel.

2. Par courrier remis en mains propres à S._____ le 14 juin 2017, J._____SA a résilié les rapports de travail les liant avec effet au 30 septembre 2017, compte tenu du préavis de 3 mois auquel il avait droit.

3. A la suite de plusieurs licenciements de travailleurs ainsi qu'à des rumeurs de fermeture du site de [...], X._____, secrétaire syndicale auprès d' [...], a pris contact à la fin du mois de juin 2017 avec J._____, responsable des ressources humaines de J._____SA. Elle a également organisé une réunion du personnel qui a lieu le 4 juillet 2017 sur le site de [...] [ndlr : [...]].

Se référant à l'entretien que X._____ a eu avec J._____ le 5 juillet 2017, le Syndicat [...] a adressé le 17 juillet 2017 un courrier recommandé à J._____SA par lequel il prenait notamment note du fait

que la société avait procédé à 11 licenciements dernièrement, les contrats concernés devant prendre fin le 31 août 2017, et que le site de production de [...] était remis en cause, le reste de l'effectif du personnel devant être licencié au moment de la fermeture définitive du site, potentiellement le 30 novembre 2017. Au vu des éléments susmentionnés, le syndicat estimait que les dispositions légales relatives aux licenciements collectifs (art. 335d ss CO) n'avaient pas été respectées. Il considérait que les licenciements signifiés au mois de mai dernier étaient caducs et lui demandait de lui confirmer leur annulation. Elle invitait par ailleurs la société à prendre en compte lors de la procédure de consultation l'ensemble des travailleurs sous contrat au moment de l'annonce de la fermeture, soit en avril 2017.

4. Par courrier du 15 août 2017 adressé à J. _____ SA, S. _____ s'est opposé au licenciement qui lui avait été notifié le 14 juin 2017 et a exigé d'être intégré à la procédure de consultation qui se terminait le 25 août 2017.

5. Le 24 août 2017, le Syndicat [...] a écrit à J. _____ SA pour se plaindre de son refus de fournir les informations nécessaires à la consultation, ce qui avait empêché la représentation des salariés et les syndicats de mener à bien la procédure de consultation. Ces derniers ont requis le report de la décision de fermeture jusqu'à la fin du bail en 2020, l'intégration de l'ensemble des travailleurs licenciés dès le début de l'année 2017 au processus de consultation, la négociation d'un plan social du fait des longues années travaillées pour J. _____ SA puis pour le groupe O. _____ SA, ainsi que la négociation collective des conditions de transfert, autant pour les personnes dont le transfert avait déjà été opéré que pour celles qui seraient encore intéressées par un transfert.

6. a) Par courrier du 30 août 2017, J. _____ SA a répondu à S. _____ ce qui suit :

« Monsieur,

Par la présente, nous accusons réception de votre courrier du 15 août 2017 qui a retenu notre meilleure attention.

Votre licenciement n'intervenant [sic] pas dans le cadre d'un licenciement collectif mais d'une adaptation des ressources disponibles au travail à effectuer. En conséquence, nous ne vous intégrerons pas dans la procédure de consultation que vous évoquez.

Regrettant l'issue que prend [sic] nos rapports de travail, nous vous confirmons votre licenciement pour le 30 septembre 2017.

Restant à votre entière disposition pour tout complément d'informations, nous vous adressons, Monsieur, nos meilleures salutations ».

b) Le même jour, J. _____ SA a également remis en mains propres à S. _____ le courrier suivant :

« Monsieur,

Par la présente, nous faisons suite à votre demande de libération anticipée de nos obligations contractuelles.

Comme nous nous y étions engagés dans le cadre des discussions portant sur l'activité de [...], nous accédons à votre requête et vous libérons de vos obligations le

1er septembre 2017.

Votre solde de tout compte sera réglé avec les salaires de septembre. Votre décompte vous parviendra donc le 25 septembre prochain.

En vous remerciant pour votre engagement au service de notre société, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos salutations distinguées ».

7. Le 5 septembre 2017, le Service de l'emploi du Canton de Vaud adressé à J. _____ SA un courrier par lequel il prenait notamment acte de la notification du projet de licenciement collectif (art. 335g al. 1 et 2 CO) contenu dans le courrier que cette société lui avait fait parvenir le 29 août 2017 et du fait qu'au terme de la procédure de consultation, la société se voyait contrainte de maintenir son projet de fermeture de l'usine de [...], avec pour conséquence la résiliation du contrat de travail des 11 dernières personnes occupées sur ce site. Au vu des chiffres transmis par J. _____ SA, le Service de l'emploi considérait que la

procédure légale en matière de licenciements collectifs était applicable, étant relevé qu'elle avait procédé à un certain nombre de licenciements les mois précédant la procédure de consultation. Il émettait dès lors une réserve sur le périmètre de cette procédure, étant précisé qu'il appartiendrait le cas échéant au juge de prendre définitivement position sur cette question s'il devait en être saisi.

8. Le 29 septembre 2017, le Syndicat [...] a déposé auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte une demande dirigée contre O._____SA tendant à ce qu'il soit constaté que celle-ci n'avait pas respecté les art. 335f CO et 15 de la loi sur la participation (loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17 décembre 1993 ; RS 822.14).

9. Le 7 décembre 2017, S._____ a introduit une requête de conciliation à l'encontre d'O._____SA auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte, à Nyon.

Par arrêt du 27 décembre 2017, la Cour administrative a prononcé la récusation en corps du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte et a transmis la cause au Tribunal de prud'hommes de Lausanne (ci-après : le Tribunal de prud'hommes).

10. La conciliation ayant échoué lors de l'audience du 26 février 2018, S._____ a déposé le 17 mai 2018 une demande par laquelle il a conclu, préalablement, à la suspension de la cause jusqu'à droit connu sur le sort de l'action en constatation déposée le 29 septembre 2017 par le syndicat [...] contre O._____SA et, principalement, au paiement par cette société d'un montant net de 9'970 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 juin 2017, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par prononcé rendu le 14 août 2018, la Présidente du Tribunal de prud'hommes a ordonné la suspension de la cause jusqu'à droit connu dans l'affaire divisant le Syndicat [...] d'avec O._____SA.

11. Le 14 décembre 2018, le Tribunal de prud'hommes, statuant dans la cause opposant le Syndicat [...] à O._____SA, a rendu un dispositif par lequel il a constaté que la défenderesse n'avait pas respecté la procédure applicable en cas de licenciement collectif au sens des art. 335f ss CO et a rejeté toute autre ou plus ample conclusion.

La motivation du jugement n'a pas été requise.

12. Dans sa réponse du 7 mars 2019, O._____SA a conclu au rejet des conclusions prises par S._____.

13. A l'audience de jugement du 4 juillet 2019, O._____SA a retiré les allégués de sa réponse du 7 mars 2019, au profit d'une réponse déposée d'entrée de cause et datée des 7 mars et 4 juillet 2019.

Le demandeur S._____ a déclaré ce qui suit :

« Je confirme les allégués de la demande déposée dans la présente procédure.

Pour répondre à Me FAVRE, je conteste avoir rencontré J._____ à la fin du mois d'août 2017, pour demander la fin de mon contrat de travail au 1^{er} septembre 2017. J'ai terminé mon activité au sein de la blanchisserie de [...] au 1^{er} septembre 2017, c'était un vendredi. Normalement, je devais terminer le 30 septembre 2017. Comme j'ai trouvé du travail dès le 4 septembre 2017, M. D._____ [ndlr : directeur de la défenderesse] m'a dit que je pouvais quitter la défenderesse au 1^{er} septembre 2017. Je précise que je n'ai pas été payé pour ma journée de travail du 1^{er} septembre 2017. Je précise que j'ai dit à Mme [...], qui était ma cheffe auparavant, que j'avais trouvé un nouveau travail.

Pour vous répondre, je précise que M. D._____ m'avait dit que je pourrais quitter plus tôt mon travail si je trouvais un nouvel emploi avant de me remettre ma lettre de licenciement.

Pour répondre à M. ROCHAT FERNANDEZ, je n'avais pas d'horaire fixe. J'ai eu une augmentation de salaire, de CHF 1'000.- brut, en 2015, lorsque j'ai obtenu mon permis poids lourds. Je précise que je l'ai financé moi-même. Je n'ai pas de formation professionnelle particulière. Au mois de février 2016, M. D._____ a tenu une réunion avec le personnel de l'usine lors de laquelle il a annoncé sa fermeture. Il a toutefois dit que personne ne serait licencié. Toutefois,

deux mois après, la défenderesse a licencié onze personnes, y compris moi. Je corrige mes déclarations en ce sens que cela a eu lieu au mois de février 2017.

(...) ».

En droit :

1.

1.1 La voie du recours de l'art. 319 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) est ouverte contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel. Selon l'art. 308 al. 2 CPC, dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Cela signifie *a contrario* que la voie du recours est ouverte pour les affaires dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 francs.

Le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans un délai de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance dans une affaire patrimoniale portant sur des conclusions inférieures à 10'000 fr., le recours est recevable.

2.

2.1 Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit ; elle revoit librement

les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Spühler, in Basler Kommentar ZPO, 3^e éd. 2017, n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 4D_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et les réf. citées).

2.2 Les conclusions, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables en procédure de recours (art. 326 al. 1 CPC).

A l'appui de son écriture, le recourant a produit, outre deux pièces de forme, une pièce nouvelle, soit une requête d'interprétation déposée le 16 juillet 2019 par le syndicat [...] à propos du jugement rendu le 14 décembre 2018 par le Tribunal de prud'hommes dans la cause l'opposant à O. _____ SA. Cette pièce est nouvelle et est donc irrecevable.

3.

3.1 Dans un premier grief, le recourant soutient que les premiers juges auraient constaté les faits de manière manifestement inexacte en retenant, vu la résiliation anticipée des rapports de travail, que le demandeur avait accepté le congé donné et ne pouvait plus de ce fait prétendre à une indemnité réparatrice.

3.2 Il est incontesté que les parties se sont liées par contrat de travail de durée indéterminée et que chacune d'elles avait le droit de résilier ce contrat conformément à l'art. 335 al. 1 CO. Une résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 ou 2 CO, soit notamment, aux termes de l'art. 336 al. 2 let. c CO, lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif sans avoir respecté la procédure de consultation des travailleurs prévue par l'art. 335f CO.

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant, en règle générale, à six mois de salaire au plus. L'art. 336a al. 3 CO limite à deux mois de salaire, au plus, l'indemnité due en cas de licenciement collectif sans respect de la procédure de consultation prévue par l'art. 335f CO.

Aux termes de l'art. 336b al. 1 et 2 CO, la partie qui envisage de réclamer une indemnité par suite d'un licenciement abusif doit faire opposition au congé auprès de l'autre partie, par écrit et au plus tard à la fin du délai de congé (al. 1). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, celle qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention; au besoin, et sous peine de péremption, elle doit agir en justice dans un délai de 180 jours (al. 2).

L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif. Elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 839 et les réf. citées). Le Tribunal fédéral a précisé que si le travailleur a déjà formé opposition au congé notifié par l'employeur, mais qu'il accepte ensuite, même tacitement, le retrait de celui-ci en poursuivant les rapports de travail, il perdait alors le droit à l'indemnité prévue par l'art. 336a CO (ATF 134 II 67 consid. 5).

3.3 En l'espèce, le recourant soutient qu'il serait arbitraire de considérer qu'il ne s'était pas opposé au congé, ne serait-ce qu'implicitement. Toutefois, en discutant librement des faits, il se méprend sur la portée du recours. En effet, le recourant doit démontrer l'arbitraire de la décision querellée, ce qu'il ne fait pas. Son argumentation est par conséquent irrecevable. En tout état de cause, retenir que les rapports de travail avaient pris fin de manière anticipée pour permettre à ce dernier de débiter la nouvelle activité professionnelle pour laquelle il avait été engagé n'a rien d'arbitraire. Il ressort en effet de l'état de fait – dont le

recourant n'entreprend pas de démontrer l'arbitraire – que l'intimée a résilié le contrat de travail par lettre du 14 juin 2017 pour le 30 septembre de la même année. Le 15 août 2017, le recourant s'est opposé à son licenciement et a exigé d'être intégré à la procédure de consultation. Le 30 août 2017, l'intimée a confirmé le licenciement du recourant pour le 30 septembre 2017 et lui a signifié qu'elle ne l'intégrerait pas dans la procédure de consultation. Le même jour, l'intimée a signifié au recourant qu'elle accédait à sa demande de libération anticipée de ses obligations contractuelles et qu'en conséquence elle le libérait de ses obligations pour le 1^{er} septembre 2017. Il ressort des déclarations du recourant que celui-ci a trouvé un travail le 4 septembre 2017. Sur ces bases, il était juste de considérer que les rapports de travail liant les parties avaient cessé de manière anticipée. Autrement dit, il ne s'agissait plus d'évoquer une éventuelle poursuite des rapports de travail eu égard à l'opposition formulée dans le cadre d'un licenciement abusif. Comme le soulignent les premiers juges, la règlementation en matière de licenciement abusif a principalement pour but de permettre au travailleur de contester son licenciement et de déterminer avec l'employeur si une poursuite des rapports de travail est envisageable par l'opposition qu'il formule. En l'espèce, si le recourant a bel et bien fait opposition à son licenciement, il a indiqué dans la foulée à son employeur qu'il souhaitait être libéré de son obligation de travailler de manière anticipée car il avait trouvé un nouvel emploi. Ce faisant, en sollicitant une résiliation anticipée de son contrat de travail, le recourant ne peut plus soutenir qu'il s'oppose à son licenciement, ce qui contrevient au but de l'art. 336 CO. Il n'était donc pas arbitraire de considérer que le recourant avait implicitement retiré son opposition.

Ce premier moyen doit donc être rejeté.

4.

4.1 Le recourant fait ensuite valoir une violation du principe de la maxime inquisitoire dite sociale. Il reproche aux premiers juges de n'avoir pas déterminé si le jugement rendu le 14 décembre 2018 par le Tribunal

de prud'hommes dans la cause opposant le syndicat [...] à l'intimée s'appliquait également aux rapports de travail liant le recourant à celle-ci.

4.2 Selon l'art. 243 al. 1 CPC, la procédure simplifiée s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Dans le cadre de cette procédure, le tribunal établit les faits d'office dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (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 125 III 231 consid. 4a). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue, mais ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1).

Ainsi, conformément à la jurisprudence rendue sous l'empire des art. 274d al. 3 et 343 al. 4 aCO, en première instance, les parties doivent renseigner le juge sur les faits de la cause et lui indiquer les moyens de preuve propres à établir ceux-ci. De son côté, le juge doit les informer de leur devoir de coopérer à la constatation des faits et à l'administration des preuves. Il doit les interroger pour s'assurer que leurs allégués de fait et leurs offres de preuves sont complets, mais seulement s'il a des motifs objectifs d'éprouver des doutes sur ce point. Son rôle ne va toutefois pas au-delà (à propos de l'art. 274d al. 3 aCO, cf. ATF 136 III 74 consid. 3.1 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; à propos de l'art. 343 al. 4 aCO, cf. ATF 107 II 233 consid. 2c ; TF 4A_397/2013 du 11 février 2014 consid. 4.4). C'est dans ce sens qu'il y a lieu de comprendre le devoir du juge de rechercher des preuves évoqué dans l'ATF 139 III 13 consid. 3.2 ; si le juge a des motifs objectifs de soupçonner que les allégués et offres de preuves d'une partie sont lacunaires, et qu'il a connaissance, sur la base

des déclarations des parties et/ou du dossier, de moyens de preuve pertinents, il n'est pas lié par l'offre de preuve de cette partie.

4.3 En l'espèce, on ne voit pas que les premiers juges aient violé la maxime inquisitoire sociale en retenant que si le principe de la violation de la procédure applicable en cas de licenciement collectif avait été reconnu par jugement du 14 décembre 2018 rendu sous forme de dispositif, il était impossible de connaître les motifs qui avaient conduit le Tribunal de prud'hommes à rendre le jugement précité, puisque la motivation n'avait pas été demandée. On ignorait donc quel aspect de la réglementation en matière de licenciement collectif avait été violé, de même qu'il était impossible de déterminer si la résiliation du contrat de travail liant les parties était également concernée par le constat ressortant du jugement précité. Dès lors que l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210) prévoit que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit, il était juste de considérer que le demandeur devait supporter les conséquences de l'absence de preuves en ce qui concernait le cas de licenciement abusif invoqué.

Quoi qu'il en soit, cela ne change rien au fait que le recourant ne peut pas prétendre à une indemnité pour licenciement abusif au motif que le congé aurait été donné par l'employeur sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f CO), dès lors qu'il faut considérer que le recourant a implicitement retiré l'opposition qu'il avait formulée le 15 août 2017 en sollicitant de son employeur une résiliation anticipée de son contrat de travail.

5. En conclusion, le recours, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 322 al. 1 CPC.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs,
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,
en application de l'art. 322 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

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

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Syndicat [...] (pour S. _____),
- Me Christian Favre (pour O. _____ SA).

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), 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 :

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

La greffière :