

FR_GERICHTE 102 2025 50 vom 12. Juni 2025

FR Kantonsgericht, 2025-06-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2025_50

FR: FR_GERICHTE 102 2025 50 du 12 juin 2025

IT: FR_GERICHTE 102 2025 50 del 12 giugno 2025

Regeste

Arrêt de la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal | Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 42

heures pour un taux d'activité à 100 %. Selon les fiches de salaire produites par A. _____ (P. 11), ce salaire augmenté a été versé en juin et juillet 2022. Un troisième contrat de travail, qui modifie également le contrat existant, a été signé par les parties le 1er août 2022 : A. _____ est devenue responsable administrative et son taux d'activité a été fixé à 100 % avec un revenu mensuel brut de CHF 6'720.- versé treize fois l'an. L'employée, née en 1968, avait droit à six semaines de vacances (CCT art. 3.16 p. 16). Jusqu'au début du mois de septembre 2022, les heures de travail des collaborateurs étaient notées dans un agenda, puis sur des feuilles hebdomadaires de présence. A partir de septembre 2022, B. _____ Sàrl a introduit un système informatique d'enregistrement des heures de travail. A. _____ a été chargée de reporter rétroactivement les heures notées, y compris les siennes, dans le système informatique. A. _____ prétend avoir effectué un total de 297.98 heures supplémentaires jusqu'au 31 décembre 2022 et, sur ce total, B. _____ Sàrl a rémunéré 30 heures en juin 2022, 60 heures en juillet 2022 et 40 heures en novembre 2022. A. _____ a été en incapacité de travail du 4 janvier au 3 mars 2023. Par courrier du 11 janvier 2023, la directrice de B. _____ Sàrl, C. _____, seule associée gérante avec signature individuelle, a informé A. _____ qu'elle entendait mettre un terme à son contrat de travail, invoquant différents événements qui l'ont profondément ébranlée en terme de confiance, soit des absences injustifiées et des irrégularités dans l'enregistrement de ses heures de travail. Le 20 février 2023, elle a formellement résilié le contrat de travail de A. _____ avec effet au 31 mars 2023, reporté au 31 mai 2023 en raison de l'incapacité de travail de cette dernière. Le 24 mars 2023, par l'intermédiaire de son avocat, A. _____ a notamment formé opposition à son licenciement en invoquant son caractère abusif tout en prenant acte qu'elle avait été libérée de l'obligation de travailler. B. Après l'échec de la procédure de conciliation, A. _____ a déposé sa demande au fond à l'encontre de B. _____ Sàrl le 18 juillet 2023 auprès du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Veveyse. Elle réclamait le paiement d'heures supplémentaires effectuées durant toute la durée du contrat pour un montant brut de CHF 1'321.28, le paiement du travail supplémentaire effectué durant toute la durée du contrat pour un montant brut de CHF 7'059.85, le paiement d'une indemnité compensatoire de CHF 4'198.05 brut, soit un total de CHF 12'619.18, à ce stade. Elle réclamait également le versement d'une indemnité supplémentaire pour congé abusif de CHF 8'229.31 correspondant à un mois de salaire, ainsi que la délivrance d'un certificat de travail.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 14 Le 19 décembre 2023, B._____ Sàrl a conclu au rejet de la demande avec suite de frais et dépens. Elle alléguait que le licenciement n'est pas intervenu pour un motif abusif, que la demanderesse n'a pas droit à un solde de vacances, qu'elle n'a pas accompli les heures supplémentaires qu'elle prétend et que la délivrance d'un certificat de travail tel que proposé par la demanderesse serait contraire au principe de véracité. Après le deuxième échange d'écritures ordonné par la Présidente du Tribunal des prud'hommes et à l'orée de la séance du 8 janvier 2025, A._____ a modifié ses conclusions par acte du 24 décembre 2024, leur donnant finalement la teneur suivante : Principalement : I. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ le montant brut de CHF 12'619.80 (douze mille six cent dix-neuf francs et huitante centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2023 ; II. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ le montant net de CHF 672.- (six cent septante-deux francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2023 ; III. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ le montant net de CHF 8'229.31 (huit mille deux cent vingt-neuf francs et trente-et-un centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 20 février 2023 ; IV. Condamner B._____ Sàrl à remettre à A._____ un certificat de travail, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP, réprimant l'insoumission à une décision de l'autorité (art. 343 al. 1 let. a CPC), dont la teneur devra reprendre celle de la pièce 17a. Partant dire que faute d'exécution dans les dix jours dès l'entrée en force de la décision B._____ Sàrl sera condamnée, sur requête de A._____, à une amende d'ordre de CHF 100.- pour chaque jour d'inexécution (art. 343 al. 1 let. c CPC). V. Condamner B._____ Sàrl à supporter les frais de l'instance. VI. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ une juste indemnité pour les honoraires de son mandataire. Subsidiairement : I. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ un montant net de CHF 672.- (six cent septante-deux francs) à titre de salaire pour la période allant du 1er décembre 2022 au 31 janvier 2023, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2023. II. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ un montant brut de CHF 1'361.28 (mille trois cent soixante-et-un francs et vingt-huit centimes) à titre d'heures supplémentaires pour la période allant du 1er mars 2022 au 31 mai 2023, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2023. III. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ un montant brut de CHF 7'059.85 (sept mille cinquante-neuf francs et huitante-cinq centimes) à titre de travail supplémentaire pour la période allant du 1er mars 2022 au 31 mai 2023, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2023. IV. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ un montant brut de CHF 4'198.05 (quatre mille cent nonante-huit francs et cinq centimes) à titre d'indemnité compensatoire pour vacances non-prises pour la période allant du 1er mars 2022 au 31 mai 2023, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 mai 2023. V. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ un montant net de CHF 8'229.31 (huit mille deux cent vingt-neuf francs et trente-et-un centime) à titre d'indemnité supplémentaire pour congé abusif, avec intérêt à 5% l'an dès le 20 février 2023.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 14 VI. Condamner B._____ Sàrl à remettre à A._____ un certificat de travail, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP, réprimant l'insoumission à une décision de l'autorité (art. 343 al. 1 lit. a CPC). Partant dire que faute d'exécution dans les dix jours dès l'entrée en force de la décision B._____ Sàrl sera condamnée, sur requête de A._____, à une amende d'ordre de CHF 100.- pour chaque jour d'inexécution (art. 343 al. 1 lit. c CPC). VII. Condamner B._____ Sàrl à supporter les frais de l'instance. VIII. Condamner B._____ Sàrl à verser à A._____ une juste indemnité pour les honoraires de son mandataire.

B._____ Sàrl a conclu au rejet des conclusions prises par A._____ avec suite de frais et dépens dans sa réponse du 19 décembre 2023 et dans sa duplique du 27 juin 2024. C. Par décision du 13 février 2025, après avoir entendu les parties le 5 septembre 2024, puis deux témoins et les parties le 8 janvier 2025, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande déposée le 18 octobre 2023 par A._____ et a mis à sa charge les dépens de B._____ Sàrl fixés globalement à CHF 6'486.-, TVA par CHF 468.- comprise. En bref, il a retenu que la demanderesse n'avait pas prouvé les heures supplémentaires effectuées ni la quotité d'heures, qu'elle n'avait pas droit à un montant pour des vacances non payées dans la mesure où la défenderesse lui avait déjà versé un montant qui correspondait à environ 5.5 jours de vacances non prises et que la demanderesse avait pu prendre le dernier jour de vacances restant durant son délai de congé puisqu'elle a été libérée de son obligation de travailler dès le 20 février 2023. Il a également été jugé que la demanderesse n'avait pas réussi à démontrer qu'elle avait obtenu les deux jours de congé pour lesquels elle demandait la restitution du montant de CHF 672.- prélevé par la défenderesse pour absences injustifiées, et qu'elle n'avait pas réussi à prouver que le congé qui lui a été donné était abusif. S'agissant du certificat de travail, le Tribunal des prud'hommes a considéré qu'il n'était pas possible de délivrer à A._____ un certificat de travail tel que mentionnée en pièce 17a car la plupart des adjectifs utilisés dans le certificat de travail requis par la demanderesse sont très élogieux et ne correspondent pas au principe de véracité, étant précisé qu'elle n'avait pas pris de conclusions permettant au Tribunal d'ordonner la délivrance d'une attestation ou d'un autre certificat. D. Par mémoire du 19 mars 2023, A._____ a interjeté appel contre cette décision. Elle prend les conclusions principales suivantes : 1. La demande déposée le 18 octobre 2023 par A._____ à l'encontre de B._____ Sàrl est admise et l'intimée, B._____ Sàrl, doit verser à A._____ les sommes suivantes : - CHF 12'629.-, montant brut, avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 mai 2023 ; - CHF 672.-, montant net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 janvier 2023 ; - CHF 8'229.31, montant net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 20 février 2023. L'intimée B._____ Sàrl doit remettre à A._____ un certificat de travail dont la teneur devra reprendre celle de la pièce 17a, à tout le moins un certificat de travail bienveillant et relevant la qualité du travail de A._____ et son investissement, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP réprimant l'insoumission à une décision de l'autorité (art. 343 al. 1 let. a CPC), et, partant, dire que faute d'exécution dans les dix jours dès l'entrée en force de la décision, B._____ Sàrl sera condamnée, sur requête de A._____, à une amende d'ordre de CHF 100.- pour chaque jour d'inexécution (art. 343 al. 1 let. c CPC). 2. L'intimée B._____ Sàrl doit verser un montant de CHF 6'500.- à A._____ à titre de dépens.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 14 Subsidièrement, elle conclut à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes de la Veveyse pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Par requête séparée du même jour, elle a sollicité le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel. en droit 1. 1.1. L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance, pour autant que la valeur litigieuse soit supérieure à CHF 10'000.-. Est à cet égard déterminant le dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est manifestement supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que la voie de l'appel est ouverte. Il en va de même de la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral, dès lors que la valeur litigieuse devant la Cour est supérieure à CHF 15'000.- (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). 1.2. L'appel a été

interjeté en temps utile (art. 311 al. 1 CPC). Doté de conclusions et dument motivé, le mémoire d'appel du 12 mars 2024 est au surplus recevable en la forme (ibidem). 1.3. La valeur litigieuse étant inférieure à CHF 30'000.-, la procédure simplifiée s'applique à la présente affaire (art. 243 al. 1 CPC), la maxime inquisitoire sociale étant en outre applicable dans la mesure où il s'agit d'un litige portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). 1.4. La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut ainsi 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 (CPC-JEANDIN, 2e éd. 2019, art. 310 n. 2 ss). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (CPC-JEANDIN, art. 310 n. 6). 1.5. L'appel suspend la force de chose jugée et le caractère exécutoire de la décision dans la mesure des conclusions prises en appel (art. 315 al. 1 CPC). 1.6. L'appel étant manifestement infondé, l'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse, conformément à l'art. 312 al. 1 CPC. 2. Le litige porte sur les heures supplémentaires, le travail supplémentaire et les vacances non prises dont l'appelante réclame le paiement. Il porte également sur la retenue sur salaire opérée par l'intimée pour absences injustifiées les 16 décembre 2022 et 2 janvier 2023 dont l'appelante demande le remboursement, sur l'indemnité pour licenciement abusif réclamée par l'appelante ainsi que sur le certificat de travail dont l'appelante réclame l'établissement. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé le droit et d'avoir constaté de manière inexacte les faits.

Tribunal cantonal TC Page 6 de 14 3. Heures supplémentaires et travail supplémentaire
L'appelante réclame le paiement de ses heures supplémentaires et du travail supplémentaire. Elle estime qu'il est incontestable qu'elle a bel et bien effectué des heures supplémentaires et que leur quotité ressort de la pièce 4 qu'elle a produite en première instance. 3.1. Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts TF 4A_662/2024 du 8 avril 2025 consid. 3.1 ; 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2). L'art. 3.10 de la CCT du secteur sanitaire parapublic vaudois, qui fait partie intégrante du contrat de travail, prévoit en outre que les heures supplémentaires qui ont été imposées par les circonstances doivent avoir été annoncées à l'employeur dans les cinq jours (al. 1). Quant au travail supplémentaire, il ne peut être exigé que dans des situations exceptionnelles (al. 4) Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt TF 4A_484/2017, précité, consid. 2.3). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (arrêt TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et les références citées); l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts TF 4A_138/2023 précité consid. 4.2 ;

4A_390/2018, précité, consid. 3 et les références citées). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur, d'une part, de prendre d'éventuelles mesures d'organisation pour éviter des heures supplémentaires à l'avenir et, d'autre part, d'approuver un tel travail (ATF 129 III 171 consid. 2.2; arrêts 4A_138/2023 précité consid. 4.2; 4A_184/2018 du 28 février 2019 consid. 2.2.2). Si le travailleur tarde à annoncer les heures supplémentaires et accepte sans réserve le paiement de son salaire afférent à la période concernée, il risque d'être déchu du droit de réclamer ultérieurement le paiement de ces heures supplémentaires (ATF 129 III 171 consid. 2.3; arrêts TF 4A_662/2024 précité consid. 3.1 ; 4A_184/2018 précité consid. 2.2.2). Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide (lors de la première période de salaire) du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci (ATF 129 III 171 consid. 2.3; arrêts TF 4A_184/2018 précité consid. 2.2.2; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5; 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1). Ainsi, si le travailleur peut partir de l'idée que l'employeur est conscient de la nécessité d'exécuter des heures supplémentaires, il est autorisé à attendre, pour chiffrer ses heures supplémentaires, de savoir si et dans quelles proportions il aura besoin, à long terme, de plus de temps pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Cela vaut en particulier lorsque la possibilité de compenser les heures supplémentaires dans le temps a été

Tribunal cantonal TC Page 7 de 14 convenue (ATF 129 III 171 consid. 2.3; arrêts TF précités 4A_662/2024 consid. 3.1 ; 4A_184/2018 consid. 2.2.2). 3.2. En l'espèce, l'intimée avait connaissance que l'appelante effectuait des heures supplémentaires puisqu'elle a rétribué 30 heures supplémentaires en juin 2022, 60 heures en juillet 2022 et 40 heures en novembre 2022, soit un total de 130 heures supplémentaires. La Cour constate que le temps de travail de l'appelante, fixé à l'origine à 60 %, a été augmenté de 20 % à deux reprises en juin et en août 2022 pour atteindre un 100 %. Par conséquent, l'intimée a pris des mesures pour éviter des heures supplémentaires. Cela étant, l'intimée ne pouvait pas s'attendre à ce que l'appelante lui réclame encore, en plus des heures supplémentaires déjà rémunérées, le paiement de nombreuses heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées pendant la durée contractuelle, depuis mars à décembre 2022, mais qu'elle n'a annoncées qu'après son licenciement. En effet, dans la mesure où l'appelante lui avait demandé le paiement d'heures supplémentaires en juin, juillet et novembre, que son temps de travail avait été augmenté de 20 % à deux reprises pour finalement atteindre un 100 %, et qu'elle avait accepté son salaire sans réserve pour les autres mois, l'intimée pouvait partir de l'idée que toutes les heures supplémentaires lui avaient été soumises, au moins jusqu'en décembre 2022, ce d'autant plus que l'appelante n'a pas annoncé qu'elle effectuait des heures supplémentaires spontanément alors qu'elle devait le faire selon la jurisprudence citée ci-dessus et conformément à l'art. 3.10 al. 1 de la CCT. En effet, même si l'intimée connaissait la nécessité d'effectuer un certain nombre d'heures supplémentaires, cela ne libérait pas pour autant l'appelante de son devoir d'annonce, ce qu'elle a d'ailleurs fait en juin, juillet et novembre. Si l'appelante avait réalisé plus d'heures supplémentaires que celles dont elle a demandé la rémunération en juin, juillet et novembre, nul doute qu'elle en aurait réclamé le paiement à tout le moins avant son licenciement. Faute pour l'appelante d'avoir annoncé à l'intimée les heures supplémentaires accomplies dans les cinq jours et

faute pour elle d'en avoir réclamé la rémunération à temps alors que 130 heures supplémentaires lui avaient déjà été payées en juin, juillet et novembre, sa prétention doit être rejetée. Quant au travail supplémentaire, l'appelante n'a pas été en mesure de démontrer qu'il avait été exigé par l'intimée. 3.3. Les prétentions de l'appelante en rétribution d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire doivent être rejetées pour un autre motif. L'employeur avait mis en place un système de contrôle des heures de présence ainsi que des tâches effectuées et les employés devaient s'y tenir. En effet, il ressort des pièces produites par la défenderesse à l'appui de sa réponse du 19 décembre 2023 que les heures de travail des collaborateurs étaient notées dans un agenda jusqu'à fin mai 2022, puis sur des feuilles de présence de juin à septembre 2022 (cf. P. 105 et 106 de la défenderesse). Il n'est pas contesté que la défenderesse a introduit un système informatique d'enregistrement des heures effectuées et que la demanderesse a été chargée de reporter les heures notées dans l'agenda et les feuilles hebdomadaires de présence, y compris les siennes, dans le système informatique (cf. réponse du 19 décembre 2023 p. 10 n. 119 et 120 et réplique du 25 mars 2024 p. 13 ad 119 et 120 ; cf. PV de la séance du Tribunal pénal du 5 septembre 2024 p. 4, DO 135). Entendue en qualité de témoin à la séance du Tribunal des prud'hommes du 8 janvier 2025, D. _____, qui a travaillé pour la défenderesse jusqu'au 31 juillet 2022, mais a été en arrêt maladie durant trois mois de mai à juillet 2022 (cf. PV p. 3, DO 190), a déclaré : « S'agissant de l'inscription des heures supplémentaires, nous devons noter notre heure d'arrivée et notre heure de départ sur l'agenda papier qui se trouvait au bureau. On devait également noter les tâches effectuées durant

Tribunal cantonal TC Page 8 de 14 la journée. Nous devons en principe le faire chaque jour mais cela pouvait être fait un autre jour en fonction de l'humeur de C. _____ » (PV p. 4, DO 191). Entendue le même jour en qualité de témoin, E. _____, qui a travaillé pour la défenderesse jusqu'en avril 2022, a confirmé que le personnel de l'administration notait ses heures de manière autonome. En outre, elle a déclaré : « La directrice nous avait dit qu'elle n'était pas obligée de nous payer les heures supplémentaires. Nous devons faire notre travail durant la journée et si des heures supplémentaires devaient être faites, nous devons demander l'aval de C. _____ » (PV p. 7, DO 194). Les déclarations des deux témoins confirment que le contrôle des heures de présence se faisaient au moyen de l'agenda et des feuilles de présence avant l'introduction d'un système informatique. Les employés devaient y noter leurs heures et l'intimée pouvait de bonne foi se fier tant à l'agenda, qu'aux feuilles de présence pour effectuer des contrôles, notamment des heures supplémentaires effectuées. L'appelante ne saurait prétendre que l'agenda ainsi que les feuilles hebdomadaires de présence ne reflétaient en aucun cas la réalité (cf. réplique du 25 mars 2024 p. 12 ad 118). En effet, tant D. _____ que E. _____ ont affirmé que le personnel de l'administration devait noter l'heure d'arrivée et l'heure de départ et qu'il le faisait de manière autonome, c'est-à-dire en bénéficiant de la confiance de l'employeur. A cet égard, C. _____ a confirmé qu'en sa qualité d'infirmière, elle était sur le terrain et pas au bureau et qu'elle contrôlait ce qui était fait dès qu'elle avait un moment (cf. PV de la séance du Tribunal des prud'hommes du 5 septembre 2024 p. 6 ch. 6 al. 2, DO 137). Par conséquent, les collaborateurs devaient se soumettre à ce système de contrôle des horaires mis sur pied par l'intimée. Certes, lors de la séance du 5 septembre 2024 du Tribunal des prud'hommes, C. _____ a déclaré que le système de l'agenda n'était pas très efficace et fiable (cf. PV p. 6 ch. 5 al. 2, DO 137), mais elle a également indiqué que ce n'était pas la vérité lorsque la demanderesse prétend que « l'agenda ainsi que les feuilles hebdomadaires de présence ne reflètent en aucun cas la réalité » et précisé que dans une entreprise, tout se base sur les

heures (cf. PV idem). Par conséquent, même si le système de l'agenda n'était pas très efficace et fiable car basé uniquement sur la confiance, l'employeuse pouvait et devait raisonnablement s'y fier en cas de contrôle et l'employée devait s'y soumettre. L'appelante a admis qu'elle avait été chargée de reporter les heures notées dans l'agenda et sur les feuilles hebdomadaires de présence, y compris les siennes, dans le système informatique (cf. réponse du 19 décembre 2023 p. 10 ch. 120, DO 82 et réplique du 25 mars 2024 p. 13 ad 120, DO 110). Par conséquent, elle ne pouvait pas reporter des heures qui ne figuraient pas dans l'agenda et sur les feuilles hebdomadaires sans en référer expressément à l'intimée. Elle n'a pas été en mesure de véritablement contester les irrégularités dans le report de ses heures précisées par la défenderesse dans sa réponse du 19 décembre 2023 p. 10 à 14, ch. 121 à 143, DO 82 à 86), sauf à prétendre faussement que l'agenda et les feuilles hebdomadaires de présence ne reflétaient en aucun cas la réalité. Elle n'a pas soumis à C._____ un décompte des heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées pour justifier les raisons pour lesquelles les heures reportées dans le système informatique ne correspondaient pas à celles qui figuraient dans l'agenda et sur les feuilles hebdomadaires de présence qui constituaient le système de contrôle des heures mis en place par la défenderesse. Elle n'a pas non plus prétendu avoir tenu un décompte de ses heures sur un autre support. Par conséquent, il y a lieu de constater que les heures qui ont été reportées dans le système informatique ne correspondent pas aux heures qui figurent dans l'agenda et les feuilles hebdomadaires de présence, de sorte que l'appelante n'a pas apporté la preuve qu'elle a accompli du travail supplémentaire et des heures supplémentaires en sus de celles pour lesquelles elle a déjà été rémunérée.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 14 Par conséquent, les prétentions de l'appelante doivent être rejetées pour ce second motif également. 4. Vacances non prises L'appelante réclame à l'intimée le paiement d'un montant brut de CHF 1'553.80 au titre du solde de vacances non prises. Elle ne conteste pas que son droit aux vacances pour l'année 2022 était de 23 jours et jusqu'au 31 mai 2023 de 12.5 jours, soit un total de 35.5 jours. Elle estime cependant que le calcul effectué par les premiers juges s'agissant du nombre de jours de vacances qu'elle a pris est erroné. Selon le calcul effectué par l'appelante, il resterait un solde de 4 jours de vacances à rémunérer, ce qui correspond à un montant brut de CHF 1'553.80 ainsi que le remboursement de la retenue injustifiée de CHF 3'024.- brut effectuée par l'intimée sur le salaire de janvier 2023 pour 9 jours de vacances anticipées (cf. appel p. 11 et 12). 4.1. Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Ce principe n'est toutefois pas absolu; en effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour le faire (art. 329 al. 3 CO); cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt TF 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 6.2 et jurisprudence citée). Des prestations en argent peuvent ainsi remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié, comme dans le cas présent, a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération

de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (arrêt TF 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 6.1 ; 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1.). A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 13 jours de vacances au cours d'une période de libération de travailler de 35 jours (arrêt 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8), ou encore de 40 jours de vacances durant un délai de quatre mois (ATF 128 III 271 consid. 4b). 6.3. Selon l'art. 3.16 CCT, le remplacement des vacances par des prestations pécuniaires n'est pas autorisé, sauf lorsque, à la fin des rapports de travail, les vacances n'ont pas pu être prises sous la forme d'un congé (al. 4). 4.2. En l'espèce, l'appelante considère qu'elle a droit à 4 jours de vacances non prises ainsi qu'au remboursement de la retenue injustifiée pour 9 jours de vacances anticipées. Dans la mesure où son contrat de travail a été résilié le 20 février 2023 pour le 31 mai 2023, que son arrêt de travail a été prolongé jusqu'au 3 mars 2023 (cf. demande du 18 octobre 2023 p. 10 et 11, ch. 62-64) et qu'elle a été libérée de son obligation de travailler dès le 20 février 2023 (cf. réponse du 19 décembre 2023 p. 9 ch. 115), l'intimée disposait encore de 59 jours pour prendre le solde de vacances de 13 jours qu'elle revendique, en tenant compte du Vendredi-Saint, du Lundi de Pâques et de l'Ascension qui sont des jours fériés (art. 3.14 CCT). Ce solde représente 22 % de jours de libre dont l'intimée a bénéficié jusqu'à l'échéance de son contrat de travail, le 31 mai 2023. Elle a donc disposé du temps nécessaire pour prendre son solde de vacances et se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 14 Par conséquent, l'appelante devait compenser son solde de vacances durant la période où elle a été libérée de son obligation de travailler. Ce solde n'a ainsi pas à être rétribué et la retenue effectuée pour 9 jours de vacances anticipées n'a pas à être remboursée. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point. 5. Retenue de salaire pour absences injustifiées L'appelante estime que c'est à tort que le Tribunal des prud'hommes a rejeté le chef de conclusions tendant au remboursement du montant net de CHF 672.- prélevé par la défenderesse en décembre 2022 pour l'absence non justifiée du 16 décembre 2022 et du 2 [recte : 3] janvier 2023, soit deux jours. 5.1. En l'espèce, il ressort du dossier que le 11 janvier 2023, l'intimée a adressé une lettre à l'appelante qui commence par : « Je ne te cacherai pas que j'ai été fortement ébranlée par les faits survenus depuis la fin de l'année passée. En effet, alors que j'étais persuadée que tu travaillerais jusqu'au 19 décembre 2022, il s'est avéré que tu as été absente dès le 16 décembre 2022, alors même que tu n'avais pas fini de faire les salaires. Ensuite, le 2 janvier 2023, tu m'as informée du fait que tu ne pourrais pas reprendre le 4 janvier 2023, en raison d'une intervention chirurgicale que tu devais subir le 9 janvier 2023. J'en ai été doublement surprise, puisque, d'une part, il n'avait jamais été question que tu ne reprennes pas le travail le 3 janvier 2023 et que, d'autre part, rien ne t'empêchait de revenir puisque, selon ton courriel, tu ne présentais aucune incapacité jusqu'au moment de ton opération, t'empêchant de revenir travailler dans l'intervalle. » Puis elle conclut : « Je précise également que les jours d'absence injustifiée donneront lieu à une déduction sur ton salaire. » (P. 8 du bordereau du 20 juin 2023 de la demanderesse). Le bulletin de salaire de janvier 2023, établi le 24 janvier 2023, fait état d'une retenue de salaire pour absence non justifiée du 16 décembre 2022 et du 3 janvier 2023 (P. 15 du même bordereau). Il ressort du relevé d'heures pour le mois de décembre 2022 produit par l'intimée (P. 103 du bordereau du 19 décembre 2023) que la demanderesse prenait ses vacances les semaines 51 et 52, soit dès le lundi 19 décembre 2022 jusqu'au vendredi 30 décembre 2022, soit 10 jours. La demanderesse a confirmé, lors

de la séance du Tribunal des prud'hommes du 8 janvier 2025 (cf. PV p. 10, DO 197), qu'il restait les salaires des personnes à l'heure à faire. La défenderesse a précisé qu'il restait le paiement des salaires de quatre personnes qui travaillaient à l'heure et devaient être payées le 5 janvier 2023 (PV idem p. 11, DO 198). Il ressort du certificat de travail intermédiaire du 11 novembre 2022 produit par la demanderesse (P. 6 du bordereau du 18 octobre 2023) qu'une des tâches incombant à la fonction de A. _____ était le suivi administratif des salariés, y compris le paiement des salaires. Par conséquent, ce n'est pas sans raison que l'intimée, constatant que l'appelante n'avait pas terminé le paiement des salaires, lui a fait part de sa surprise lorsqu'elle a constaté son absence dès le vendredi 16 décembre 2022, juste avant ses vacances, et le fait qu'elle lui ait annoncé qu'elle ne pourrait pas reprendre le travail en janvier avant son intervention chirurgicale prévue le 9 janvier 2023. Au demeurant, la demanderesse avait droit à 23 jours de vacances pour l'année 2022 et elle en avait déjà pris 15 avant les dix jours de vacances prévues en décembre (cf. appel p. 11 ch. 29). Par conséquent, il lui incombait d'autant plus de demander un aval formel à son employeuse pour le jour supplémentaire prévu en décembre 2022. Or rien de tel ne figure au dossier. Au contraire, il ressort d'un échange de courriels entre les parties, lequel a vraisemblablement eu lieu le 2 janvier 2023 selon les informations tirées de la lettre de la défenderesse du 11 janvier 2023 (« Ensuite, le 2 janvier 2023, tu m'as informée du fait que tu ne pourrais pas reprendre le 4 janvier 2023, en raison d'une intervention chirurgicale que tu devais subir le 9 janvier 2023 »), que la défenderesse indique à la demanderesse qu'elle ne se rappelle pas lui avoir donné son accord, qu'elle n'a pas validé le formulaire de vacances, et qu'elle comptait sur sa

Tribunal cantonal TC Page 11 de 14 présence notamment pour payer les salaires. Ainsi, lorsque la défenderesse a déclaré, lors de la séance du Tribunal des prud'hommes du 5 septembre 2023 (cf. PV p. 6 ch. 2, DO 137), qu'elle s'était sentie contrainte d'accepter les congés des 16 décembre 2022 et 3 janvier 2023, cela voulait dire qu'elle a été mise devant le fait accompli. En effet, elle a également déclaré : « Je n'ai pas accordé ces congés » et « Je n'étais pas au courant qu'elle finissait le 16 ». Il y a lieu d'ajouter que la défenderesse a démontré qu'elle s'est retrouvée dans une situation pour le moins inconfortable en raison du fait que les salaires des personnes payées à l'heure n'avaient pas été versés alors que cette tâche incombait à A. _____ qui n'a pas pris de dispositions pour qu'elle soit effectuée. En définitive, faute pour l'appelante d'avoir apporté la preuve qu'elle avait demandé congé le vendredi 16 décembre 2022, un jour avant les deux semaines de vacances prévues, ainsi que le 3 janvier 2023, sa demande doit être rejetée sur ce point.

6. Licenciement abusif

L'appelante estime qu'il est manifeste que son licenciement est abusif et doit donner lieu au versement d'une indemnité équivalente à un mois de salaire, soit CHF 8'229.31 en sa faveur.

6.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Cependant, le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin à un tel contrat est limité par les dispositions sur la résiliation abusive (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC (interdiction de l'abus de droit). Il faut, cependant, que ces autres situations soient comparables, par leur gravité, aux cas mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1). En se fondant sur l'arrêt rendu par la Cour le 10 octobre 2024

dans la cause 102 2024 103 consid. 4.2, le Tribunal des prud'hommes a correctement exposé la jurisprudence relative au licenciement abusif (cf. jugement attaqué p. 12 et 13 consid. 6) et la Cour s'y réfère expressément. 6.2. En l'espèce, dans une lettre du 11 janvier 2023, l'intimée a fait part à l'appelante des faits qui ont justifié sa perte de confiance. Il s'agit de ses absences non justifiées les 16 décembre 2022 et 3 janvier 2023 alors qu'elle n'avait pas fini le paiement des salaires, ce qui ressort déjà d'un échange de courriels entre les parties qui a eu lieu vraisemblablement le 2 janvier 2023 (cf. consid. 5.3 ci-dessus), ainsi que la constatation d'irrégularités dans l'enregistrement de ses heures de travail. Elle termine ainsi : « Concrètement, j'en suis arrivée à la conclusion qu'au vu de ces circonstances, les bases d'une collaboration fructueuse ne sont plus données. Je compte donc mettre un terme à ton contrat de travail. Je n'ignore pas qu'actuellement ton incapacité de travail exclut une résiliation. Néanmoins, dans un souci de transparence, je tenais à t'informer d'ores et déjà de mes intentions. » Il ne ressort pas du dossier que F._____ ait cherché à infléchir les intentions exprimées par son employeuse. La lettre de résiliation est datée du 20 février 2023 alors que la demanderesse était en arrêt de travail de sorte que la fin du contrat a été prolongé au 31 mai 2023. A._____ n'a pas véritablement contesté le fait que le report rétroactif de ses heures de travail dans le système informatique ne correspondait pas aux heures indiquées dans l'agenda et les feuilles hebdomadaires de présence. En outre, elle n'a pas été en mesure d'établir que son employeuse avait accordé les congés des 16 décembre 2022 et 3 janvier 2023. Par conséquent, ces deux motifs justifiaient le licenciement de l'appelante. En effet, cette dernière bénéficiait d'une

Tribunal cantonal TC Page 12 de 14 totale confiance de la part de son employeuse. Selon ses déclarations, C._____ n'avait pas contrôlé le nombre d'heures supplémentaires dont le paiement avait été réclamé en novembre : l'intimée a payé ces heures supplémentaires et ce n'est qu'ultérieurement que C._____ les a contrôlées en comparant l'agenda et les formulaires avec les entrées dans le système informatique ; ce n'est qu'à ce moment-là qu'elle a constaté les irrégularités dans les heures mentionnées (cf. PV de la séance du Tribunal des prud'hommes du 5 septembre 2024 p. 6 ch. 6, DO 137). Elle a d'ailleurs fait part à l'appelante du fait qu'elle avait été fortement ébranlée par ce qu'elle avait découvert, d'autant plus qu'elle avait augmenté son temps de travail compte tenu des heures supplémentaires qu'elle lui avait soumises à deux reprises en six mois, heures supplémentaires qu'elle continuait à accomplir même après avoir obtenu un contrat à 100 %. Au demeurant, une absence injustifiée peut même conduire à une résiliation immédiate du contrat de travail, s'agissant d'une circonstance propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée (cf. ATF 108 II 301 consid. 3b). Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que l'associée-gérante de la défenderesse avait perdu confiance en la demanderesse et qu'elle a décidé de mettre fin au contrat de travail. A cet égard, il y a lieu de relever que l'intimée avait fait part à l'appelante des motifs de sa perte de confiance avant la résiliation de son contrat de travail et que cette dernière n'a pas souhaité réagir ou se justifier. En tout cas, il ne ressort pas du dossier qu'elle l'ait fait. Pour le reste, la Cour constate que l'appelante n'a travaillé que dix mois auprès de l'intimée, qu'elle bénéficiait d'une grande autonomie et d'une grande confiance, que les heures supplémentaires qu'elle a réclamées ont été payées, qu'elle a bénéficié d'une augmentation de son temps de travail pour obtenir un contrat à 100 % au bout de cinq mois de travail, ainsi que d'un certificat intermédiaire élogieux mais qu'elle a ruiné la confiance placée en elle en prétendant avoir accompli des heures supplémentaires

qui ne ressortaient pas du système de contrôle des heures mis en place, sans qu'elle s'en explique, et en s'octroyant des jours de congé sans l'assentiment de son employeuse qui avait besoin d'elle pour une tâche importante qui lui avait été attribuée. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point également. 7. Certificat de travail En première instance, la demanderesse a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée à lui remettre un certificat de travail. La Cour constate qu'en appel, A. _____ conclut à ce que l'intimée B. _____ Sàrl doit lui remettre un certificat de travail dont la teneur devra reprendre celle de la pièce 17a, à tout le moins un certificat de travail bienveillant et relevant la qualité de son travail et son investissement (cf. appel p. 17). 7.1. Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce certificat qualifié (ou complet) doit d'une part favoriser l'avenir professionnel du travailleur et doit, de ce fait, être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner au futur employeur l'image la plus fiable possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur ; c'est la raison pour laquelle il se doit d'être complet et conforme à la vérité. Par conséquent, un certificat de travail qualifié peut et doit mentionner les faits négatifs concernant les prestations du travailleur dans la mesure où ceux-ci sont importants pour l'évaluation de l'ensemble de la situation. Sont

Tribunal cantonal TC Page 13 de 14 déterminantes les circonstances du cas particulier (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1 / JdT 2019 II 316), incluant la qualité de la prestation et le comportement de l'employé. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi. Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3 / JdT 2019 II 316; arrêts TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.1 ; 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4). 7.2. En l'espèce, les motifs du licenciement de l'appelante sont des absences injustifiées ainsi que des irrégularités dans l'enregistrement de ses heures de travail. Il s'agit de motifs objectifs de résiliation des rapports de travail qui doivent être mentionnés dans le certificat de travail. Ne pas les indiquer reviendrait à donner une fausse impression de la conduite de l'appelante même si la qualité de son travail était irréprochable. La formulation proposée par l'appelante dans la pièce 17a qu'elle a produite, notamment concernant l'exécution de son travail à la pleine et entière satisfaction de l'employeur, constitue une inexactitude dans la mesure où l'intimée lui reproche des manquements professionnels graves qui justifieraient une appréciation négative dans le certificat. Dans son appel, A. _____ conclut à la remise d'un certificat de travail à tout le moins bienveillant et relevant la qualité de son travail et son investissement (cf. appel p. 17) qui ne répond toutefois pas au principe de complétude et d'exactitude, raison pour laquelle son chef de conclusions doit être rejeté. Pour respecter ces principes et éviter la mention des faits négatifs qui ont justifié la résiliation des rapports de travail, l'appelante aurait dû demander l'établissement d'une attestation de travail qui ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail au sens de l'art. 330a al. 2 CO. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point également. 8. Requête d'assistance judiciaire 8.1. Aux termes de l'art. 117 CPC, une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b). Selon la jurisprudence., une cause est vouée à l'échec, respectivement dépourvue de toute chance de succès, lorsque la perspective d'obtenir gain de cause est notablement plus faible que le risque de succomber et qu'elle ne peut donc être considérée comme sérieuse, de sorte qu'une personne raisonnable disposant des ressources financières nécessaires renoncerait à engager la procédure en raison des frais

qu'elle s'exposerait à devoir supporter. En revanche, l'assistance judiciaire doit être accordée lorsque les chances de succès et les risques d'échec s'équilibrent à peu près, ou que les premières n'apparaissent que légèrement inférieures aux seconds. La situation doit être appréciée à la date du dépôt de la requête d'assistance judiciaire, sur la base d'un examen sommaire (ATF 142 III 138 consid. 5.1; 139 III 396 consid. 1.2; 138 III 217 consid. 2.2.4). L'absence de chances de succès peut résulter des faits ou du droit. L'assistance judiciaire sera ainsi refusée s'il apparaît d'emblée que les faits pertinents allégués sont invraisemblables ou ne pourront pas être prouvés. Il en sera de même si, en droit, la démarche du requérant paraît d'emblée irrecevable, ou juridiquement infondée. L'autorité chargée de statuer sur l'assistance judiciaire ne doit pas se substituer au juge du fond; tout au plus doit-elle examiner s'il y a des chances que le juge adopte la position soutenue par le demandeur, chances qui doivent être plus ou moins équivalentes aux risques qu'il parvienne à la conclusion contraire (TF arrêt 4A_397/2023 du 17 avril 2024 consid. 3.1).

Tribunal cantonal TC Page 14 de 14 8.2. En l'espèce, l'appel est manifestement infondé. Une personne raisonnable et de condition aisée plaidant avec ses propres deniers aurait renoncé à déposer un appel en raison des frais qu'elle se serait exposée à devoir supporter en cas de rejet ; en effet, l'appel était d'emblée dénué de toute chance de succès au sens de la jurisprudence, ce qui est apparu déjà à l'issue d'un examen sommaire. Cette situation s'oppose à l'octroi de l'assistance judiciaire à l'appelante (art. 117 let. b CPC a contrario). La requête de l'appelante doit ainsi être rejetée. 9. Frais 9.1. Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance. 9.2. Pour la procédure d'appel, les frais doivent être mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. Il n'est pas alloué de dépens à l'intimée qui n'a pas été invitée à se déterminer sur l'appel, conformément au prescrit de l'art. 312 al. 1 CPC. la Cour arrête : I. L'appel est rejeté. Partant, la décision rendue le 13 février 2025 par le Tribunal des prud'hommes de la Veveyse est confirmée. II. La requête d'assistance judiciaire est rejetée. III. Les frais de la procédure d'appel sont mis à la charge de A._____. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. Il n'est pas alloué de dépens à B._____ Sàrl. IV. Notification. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Fribourg, le 11 juin 2025/cov La Présidente
Le Greffier-rapporteur

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.