

GE_GERICHTE CAPH/21/2021 vom 12. März 2020

GE Cour de justice, 2020-03-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_21_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/21/2021 du 12 mars 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/21/2021 del 12 marzo 2020

Erwägungen

E. 1.1

En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

E. 1.2

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

E. 1.3

Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC). Le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

Conformément à l'Ordonnance fédérale du 20 mars 2020 (art. 1) sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien

- 16/35 -

C/4215/2018-5 de la justice en lien avec le coronavirus (COVID-19), entrée en vigueur le 21 mars 2020, lorsque, en vertu du droit fédéral ou cantonal de procédure applicable, les délais légaux ou les délais fixés par les autorités ou par les tribunaux ne courent pas pendant les jours qui précèdent et qui suivent Pâques, leur suspension commence dès l'entrée en vigueur de la présente ordonnance et dure jusqu'au 19 avril 2020 inclus.

E. 1.4

En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte dès lors que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions dans le cadre de la procédure de première instance était supérieure à 10'000.-. En outre, introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente et dans le délai légal tenant compte de la suspension précitée, l'appel formé le 12 mai 2020 suite à la réception du jugement du Tribunal des prud'hommes au domicile élu de l'appelante le 13 mars 2020, est recevable.

E. 2.1

Conformément à l'article 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'article 227 al. 1 CPC sont remplies (let. a) et que la modification

repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b). Ces conditions sont cumulatives. L'article 227 al. 1 CPC prévoit que la demande peut être modifiée si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et que l'une des conditions suivantes est remplie : la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention (let. a) ou la partie adverse consent à la modification de la demande (let. b). Contrairement à l'amplification des prétentions, une réduction des conclusions demeure, en principe, toujours possible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_222/2017 du 8 mai 2018, consid. 4.1.1, et les références citées).

E. 2.2

En l'espèce, dans le cadre de ses écritures d'appel du 12 mai 2020, l'appelante a notamment conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser la somme nette de CHF 15'089.90.- avec intérêts à 5% l'an dès le 10 décembre 2016, à savoir CHF 2'129.- à titre de remboursement de ses frais médicaux non remboursés par les assurances, CHF 2'960.90.- à titre de perte de gain durant son incapacité de travail et CHF 10'000.- à titre d'indemnité pour tort moral (cf. allégué 78, mémoire d'appel). Or, au dernier état de ses conclusions dans le cadre de la procédure de première instance, l'appelante avait conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser la somme nette de CHF 12'238.50.- avec intérêts à 5% l'an dès le 10 décembre 2016, à savoir CHF 2'129.30.- à titre de remboursement de ses frais médicaux non remboursés par les assurances, CHF 5'109.20.- à titre de perte de gain durant son incapacité de travail et CHF 5'000.- à titre d'indemnité pour tort moral (cf. allégué 5.6 En droit, demande).

- 17/35 -

C/4215/2018-5 En l'occurrence, l'appelante n'expose pas en quoi, ni sur quels éléments elle fonde l'amplification de sa prétention à titre d'indemnité pour tort moral (amplifiée de CHF 5'000.). Au demeurant, elle n'allègue aucun fait, ni moyens de preuve nouveaux à l'appui de la modification de ses conclusions, de sorte que les conditions légales exposées précédemment ne sont manifestement pas réalisées. Par conséquent, la conclusion amplifiée de l'appelante de CHF 15'089.90.- avec intérêts à 5% l'an dès le 10 décembre 2016.- sera déclarée irrecevable en tant que telle, et doit ainsi être ramenée au montant de CHF 10'089.90.- avec intérêts à 5% l'an dès le 10 décembre 2016.

E. 2.3

Par ailleurs, en tant qu'elles constituent une réduction de ses prétentions chiffrées par rapport au dernier état des conclusions litigieuses en première instance, les autres conclusions de Madame A_____ n'appellent pas de commentaires particuliers et doivent être déclarées recevables, conformément aux principes exposés précédemment. Cela étant, la question de savoir si, au fond, les prétentions de l'appelante sont fondées ou non sera traitée aux termes des considérants ci-après.

E. 3

Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelante doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le

procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelante doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2; 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

E. 4

Dans un premier grief, l'appelante critique l'établissement des faits, reprochant au Tribunal des prud'hommes de s'être borné à relater les étapes de la procédure, sans indiquer, malgré les nombreux témoignages, les faits contestés qu'il tenait pour établis. Selon l'appelante ce n'est que dans la partie en droit du jugement que l'on apprend quels faits sont tenus pour établis par le Tribunal, sans que l'on ne sache nécessairement sur quels moyens de preuve l'établissement des faits repose.

- 18/35 -

C/4215/2018-5

E. 4.1

Dans le cadre de l'application de l'art. 310 let. b CPC, l'autorité d'appel dispose d'un pouvoir d'examen complet de la cause. Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher elle-même, comme une autorité de première instance, toutes les questions de fait et de droit qui se posent lorsque les parties ne les posent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

Le grief de constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC) ne peut être soulevé que si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; JEANDIN, op. cit., n. 5 ad art. 320 CPC), ce qui n'est pas le cas lorsqu'il vise une constatation de fait n'ayant aucune incidence sur l'application du droit (ATF 127 I 38 consid. 2a).

L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 134 V 53 consid. 4.3).

E. 4.2

En l'espèce, dans le cadre de son chapitre intitulé « Grief relatif à l'établissement des faits », l'appelante n'expose en rien quels faits ou moyens de preuve le Tribunal des prud'hommes aurait dû, selon elle, retenir ou dans le cadre de sa partie en fait. Elle se contente de renvoyer la Cour de céans à la lecture de ses griefs suivants, « sous infra 27 ss, infra 62 ss et infra 102 ss ». En l'absence manifeste de motivation et tel que formulé en l'état, ce premier grief n'a aucune portée autonome et ne peut être retenu. En réalité, il semble ici que l'appelante conteste plutôt l'appréciation des faits retenue par le Tribunal des

prud'hommes et non pas une constatation inexacte des faits en soi.

Pour ces motifs et faute de motivation, le grief de l'appelante doit être rejeté.

E. 5

Dans le cadre d'un second grief relatif à l'application des articles 328 CO et 97 CO cum 49 CO, l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes de ne pas avoir retenu que les conditions de travail difficiles étaient propres à porter atteinte à sa santé et qu'aucune mesure n'a été entreprise par l'intimée ; la portée de l'article 328 CO a été méconnue et les faits de la cause ont été appréciés de manière arbitraire. Selon l'appelante, en refusant d'octroyer une indemnité pour tort moral et de faire droit à ses conclusions en réparation du dommage subi, à savoir le remboursement des frais médicaux et les frais pour perte de gain, le Tribunal a violé l'article 49 CO. L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu que la souffrance qu'elle a vécue justifiait l'allocation d'une indemnité pour tort moral, ce d'autant plus que la procédure avait permis d'établir

- 19/35 -

C/4215/2018-5 que l'intimée avait violé ses obligations contractuelles notamment en ne prenant aucune mesure afin qu'elle puisse être admise à son examen CDS II.

E. 5.1

; 102 II 211, consid. 9). L'octroi d'une indemnité pour tort moral sur la base de l'article 49 CO ne peut se justifier que si la victime a subi un tort considérable, lequel doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, *Personne physique et tutelle*, 4ème éd. 2001, N 624 ; TERCIER, *Le nouveau droit de la personnalité*, 1984, N 2049). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a ; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (CAPH/18/2020 du 24 janvier 2020 consid. 7.1 et la référence citée). Il convient de se fonder avec circonspection sur les attestations médicales, lesquelles, souvent établies sur les seuls dires du salarié, peuvent difficilement refléter tous les aspects objectifs d'une situation (Aubert, in *Commentaire Romand du Code des obligations I*, 2012, ad art. 328 CO, N 8). En outre, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). En vertu de l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, cette disposition répartit le fardeau de la preuve - auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation (HOHL, *Procédure civile*, tome I, 2ème éd., 2016, N 1232 et suivant) - et, partant, les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127

III 519 consid. 2a et les références citées).

E. 5.2

Dans le cas d'espèce, l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes de ne pas avoir retenu que les conditions de travail difficiles étaient propres à porter atteinte à sa santé, d'avoir ainsi méconnu la portée de l'article 328 CO et d'avoir apprécié de manière arbitraire les faits de la cause (allégués 15 à 79, mémoire d'appel).

- 21/35 -

C/4215/2018-5 Selon l'appelante, plusieurs témoignages ainsi que notamment la lecture de son planning hebdomadaire ont permis d'établir qu'elle travaillait parfois dix jours d'affilée et jusqu'à douze heures par jour ; durant son emploi, elle s'est également trouvée occupée trente-cinq dimanches et des jours fériés. Tout en rappelant que le contrat de travail fixait une durée de travail contractuelle de quarante-deux heures par semaine avec une disponibilité de l'employé entre 8h00 et 20h00, elle reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir considéré que l'activité effectuée hors présence des patients ne faisait pas partie de l'activité contractuelle. La procédure a permis d'établir que les employés devaient assumer certaines tâches indispensables à leur position hiérarchique, notamment des tâches administratives et que dans le cadre du service de garde toute les quatre ou cinq semaines, ils devaient exécuter le soir et durant la nuit des tâches de secrétariat comme répondre au téléphone et aux courriels. Un tel rythme de travail violait la Loi sur le travail et ses ordonnances d'application. L'une des inspectrices du travail a confirmé les non-conformités à la loi relevées par l'OCIRT concernant le temps de travail, des temps de pause, l'occupation des employés le dimanche, la nuit et les jours fériés ainsi que le risque d'impact sur leur santé en raison du système de vidéosurveillance et de l'agencement non-conforme des locaux ; les [praticiens] D._____ assistants se sentaient épiés en permanence. Par ailleurs, selon l'appelante, les éléments de la procédure et notamment plusieurs témoignages ont permis d'établir que l'intimée exerçait des pressions sur certains collaborateurs, qu'elle leur reprochait des arrêts maladie ou accident, qu'elle leur imposait d'effectuer des consultations gratuites, qu'elle avait également imposé de signer des relevés d'heures non-conformes à la vérité, qu'elle avait menacé certains des employés de ne plus se voir planifier de patients en cas de refus, enfin qu'elle avait menacé certains collaborateurs d'avoir à rembourser un montant de CHF 72'000.- s'ils quittaient l'entreprise. De plus, aucune disposition visant à respecter les conditions de la Commission intercantonale d'examen n'a été prise par l'intimée avant que son inscription à l'examen CDS II soit refusée en septembre 2016. Se référant notamment aux certificats médicaux et au témoignage de sa psychologue, Madame H_____, les conditions de travail ont concrètement entraîné de véritables souffrances, à tel point qu'elle s'est trouvée atteinte dans sa santé durant plusieurs mois, se trouvant en incapacité de travail du 10 décembre 2016 au 16 avril 2017, soit durant plus de quatre mois. La souffrance endurée justifiait l'allocation d'une indemnité pour tort moral au sens de 49 CO. En outre, vu l'impossibilité de pouvoir s'inscrire à son examen CDS II, elle avait été contrainte de solliciter les conseils d'un avocat en vue d'introduire un recours contre la décision de refus d'admission de la Commission d'examen. Elle a supporté des honoraires d'avocat en lien de causalité avec la violation par l'intimée de ses devoirs contractuels.

- 22/35 -

C/4215/2018-5

E. 5.3

A titre liminaire, la Cour relève un certain manque de motivation (art. 311 al. 1 CPC) dans le cadre du mémoire de l'appelante. Elle se contente principalement d'exposer sa propre version et appréciation des faits de manière appellatoire, sans pour autant démontrer concrètement les éléments factuels que le Tribunal des prud'hommes aurait, selon elle, dû retenir ou non. De plus, l'appelante ne motive pas en quoi le raisonnement retenu par les premiers juges, violerait les conditions des articles 328, 97 et 49 CO, en particulier en ce qui concerne l'appréciation retenue par le Tribunal relativement à l'exigence de l'intensité et de la gravité que doit revêtir l'atteinte à la personnalité pour justifier l'allocation d'une indemnité. Cela étant, le Tribunal des prud'hommes n'a pas contesté que certaines conditions de travail au sein de [la permanence] B_____, notamment les non-conformités relevées par l'OCIRT et le comportement parfois inadapté du directeur, constituaient des éléments problématiques dans le cadre des rapports de travail. Il n'a pas non plus contesté que Madame A_____ s'est trouvée en incapacité de travail du 10 décembre 2016 au 16 avril 2017, le dernier rapport médical attestant d'une dépression « modérée ». Toutefois, c'est sur la base de l'ensemble des témoignages recueillis dans le cadre de l'instruction et d'après les diverses pièces versées à la procédure, que le Tribunal a, à juste titre, constaté que, à supposer qu'il y a eu atteinte à la personnalité de l'appelante, il n'en résultait pas une atteinte dont l'intensité particulièrement grave pouvait venir justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral, pour perte de gain ainsi que le remboursement de frais médicaux. En effet, l'instruction menée par le Tribunal des prud'hommes a clairement permis d'établir que, si certes les heures de mise à disposition des [praticiens] D_____ assistants – lesquels devaient rester joignables par téléphone durant l'horaire d'ouverture de la permanence de 8h00 à 20h00 – restreignaient quelque peu la possibilité de planifier à l'avance des activités personnelles, il ressort de la majorité des témoignages que le temps de travail hebdomadaire n'excédait pas quarante-deux heures et que les employés bénéficiaient de temps libre pour vaquer à leurs occupations entre les rendez-vous quotidiens avec les patients (auditions de M. U_____, de Mme AB_____, de M. Z_____, audience du 08.10.2019 ; auditions de Mme AC_____, audience du 09.10.2019 ; auditions de M. Y_____ et de M. AA_____, audience du 14.10.2019). Ceci ressort, au surplus, expressément du contrat de travail (pièce 4, dem.). En outre, Monsieur Z_____, a relevé qu'il était arrivé à Madame A_____ et à Monsieur N_____ de partir avant lui en fin de journée. Lui-même terminait sa journée à 18h00 (audience du 08.10.2019). Ainsi, comme l'a justement constaté le Tribunal des prud'hommes, l'appelante ne travaillait non pas douze heures par jour, mais devait assurer un certain nombre

- 23/35 -

C/4215/2018-5 d'heures quotidiennes de disponibilité, tel que prévu contractuellement et conformément au but de la permanence. S'agissant des périodes de garde, les [praticiens] D_____ assistants disposaient de jours de récupération (auditions de M. Z_____, audience du 08.10.2019 ; de Mme AC_____, audience du 09.10.2019 ; et de M. Y_____, audience du 14.10.2019). En outre, plusieurs témoins ont notamment confirmé que, si certains avaient dû se déplacer pour une intervention durant la nuit, les consultations de nuit étaient majoritairement très rares, à savoir : entre une et deux consultations de nuit par année au maximum. De même, il était rare que les collaborateurs répondent aux appels en pleine nuit. Lors des périodes de garde, ils répondaient au téléphone principalement en soirée jusque vers 22h00-23h00, ils rappelaient ensuite les patients le matin à leur arrivée à

la permanence (auditions de Messieurs Q_____, U_____, Z_____, audience du 08.10.2019 ; audition de M. V_____, audience du 09.10.2019 ; audition de M. AA_____, audience du 14.10.2019). Aussi, contrairement à ce que laisse entendre l'appelante, lors des périodes de garde, les collaborateurs n'étaient pas tenus de veiller toute la nuit et de répondre, sans délai, aux éventuels appels ou courriels de clients. De plus, la Cour relève qu'au demeurant, l'appelante n'a pas démontré qu'elle aurait été empêchée de bénéficier de jours de récupération. Comme l'a précisément relevé le Tribunal des prud'hommes, plusieurs témoignages ont confirmé que les [praticiens] D_____ assistants n'ont jamais eu à effectuer de consultations gratuites (auditions de M. Q_____ et de Mme AB_____, audience du 08.10.2019 ; audition de M. V_____, audience du 09.10.2019). Le témoin S_____ (audience du 14.10.2019) a précisé que durant son emploi à la permanence – à savoir presque quatre années – il lui était arrivé d'effectuer trois à huit consultations gratuites, soit l'équivalent d'environ deux consultations au maximum par année. Enfin, Madame AC_____ (audience du 09.10.2019) a mentionné qu'il lui était arrivé de dispenser gratuitement une consultation, tout en précisant ne pas se souvenir du nombre. Par conséquent, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu, qu'à supposer que des consultations gratuites aient été imposées aux collaborateurs, celles-ci semblaient très rares, de sorte qu'il ne peut en résulter une atteinte à leur santé psychique. Au demeurant, le fait que selon un procès-verbal de réunion (pièce 31, dem.) il a été rappelé aux collaborateurs qu'un rendez-vous préalablement fixé par un patient et perdu en raison de l'absence de la [praticienne] D_____ devait être revu gratuitement s'il ne pouvait être remplacé, n'a aucune influence sur l'appréciation retenue par le Tribunal. Sur la base de l'ensemble des témoignages, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu qu'il ne ressortait pas de manière évidente que les employés de la permanence avaient subi des pressions en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident. En effet, si certes deux témoins ont expliqué avoir subi des reproches,

- 24/35 -

C/4215/2018-5 notamment pour ne pas avoir prévenu à l'avance (auditions de Mesdames AB_____ et AC_____, audiences des 08.10.2019 et 09.10.2019), les neuf autres témoins n'ont aucunement exposé avoir subi des pressions ou représailles en cas d'arrêt pour maladie ou accident. Le témoin Q_____ a, de surcroît, précisé avoir été plusieurs fois absent en raison de maladie ou accident et que tout s'était bien passé durant son arrêt et à son retour à la permanence. Enfin, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'en réalité et de manière générale, si certes Monsieur E_____ adoptait un comportement parfois inadéquat, notamment une attitude cynique, les conditions de travail n'étaient toutefois pas particulièrement mauvaises et l'ambiance de travail s'est principalement dégradée suite au refus de la Commission d'examen, en été 2016, d'admettre les demandes d'inscriptions de certains des [praticiens] D_____ assistants pour l'examen CDS II (auditions de Messieurs U_____ et Z_____, audience du 08.10.2019 ; auditions de M. V_____, et de Mesdames AC_____ et E_____, audience du 09.10.2019 ; audition de M. AA_____, audience du 14.10.2019). Au demeurant, le Tribunal a précisément constaté que toute l'équipe, le directeur y compris, effectuait de temps à autre des sorties, des soirées de fin d'année ainsi que des week-ends (audition de M. Z_____, audience du 08.10.2019). La Cour relève, au surplus, que contrairement à ce que laisse entendre l'appelante, d'après les témoignages, la situation de manière générale s'était améliorée suite au passage de l'OCIRT : les collaborateurs disposaient notamment de temps de pause fixe, le matin,

l'après-midi et une heure de pause à midi (audition de M. U_____, audience du 08.10.2019). Ainsi, il ne peut être reproché à l'intimée de ne pas avoir pris des mesures suite au constat de certaines non-conformités. Par conséquent, déjà au vu des éléments qui précèdent, l'appelante ne parvient pas à démontrer en quoi le Tribunal des prud'hommes aurait méconnu la portée des articles 328 et 49 CO, et qu'il aurait outrepassé son pouvoir d'appréciation en retenant, sur la base de l'ensemble des témoignages et des pièces versées à la procédure, qu'il n'a pas démontré que l'atteinte à la personnalité – à supposer que celle-ci soit avérée – était d'une intensité suffisante pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Il ressort au contraire de l'instruction de première instance, que les premiers juges ont procédé à une analyse complète et circonstanciée des moyens de preuve soumis par les parties, notamment en ce qui concerne les divers témoignages. En effet, la Cour relève que plusieurs témoins auditionnés ont précisé au Tribunal avoir été en litige contre B_____ SA ; certains ont également déclaré entretenir une certaine rancune envers le directeur (auditions de Mme A_____, audience du 02.10.2019, et de Messieurs V_____ et S_____, audiences des 09.10.2019 et 14.10.2019 ; auditions de M. U_____ et de Mme AB_____, audience du 08.10.2019, et de Mme AC_____, audience du 09.10.2019).

- 25/35 -

C/4215/2018-5

E. 5.4

En outre, contrairement à ce que l'appelante laisse entendre, son incapacité de travail du 10 décembre 2016 au 16 avril 2017 ainsi que le diagnostic de dépression « modérée » posé par son psychiatre ne constituent pas, en soi, des éléments propres à démontrer sans équivoque que les souffrances subies dépassent, par leur intensité, celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, au point de justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral. En effet, la Cour relève que le dernier certificat médical établi prévoyait une reprise d'activité à compter du 17 avril 2017 (pièce 39, dem.). Aucun arrêt de travail n'a été établi ultérieurement. Et pour cause, l'appelante a repris une activité professionnelle moins d'une vingtaine de jours après sa démission le 13 avril 2017 (pièces 71-72, dem.). Il ressort des pièces versées à la procédure que Madame A_____ était apte à travailler en qualité de [praticienne] D_____ assistante dès le 1er mai 2017, au taux d'activité de 40% dans un cabinet à J_____ [VD]. Par la suite, elle a également trouvé un poste d'assistantat en D_____ au sein d'une permanence à L_____ [VD], à compter du 1er novembre 2017 au taux de 20%, puis 40%. Il ressort par ailleurs du témoignage de Madame H_____ (audience du 02.10.2019) qu'à son souvenir, sa patiente ne lui avait pas parlé de craintes de quitter son employeur et qu'elle cherchait un emploi. Ainsi, malgré son arrêt de travail durant quatre mois, il appert que l'appelante disposait de la capacité physique et, manifestement psychique, pour effectuer des recherches d'emploi, passer des entretiens d'embauches et cumuler par la suite deux emplois à compter du mois de novembre 2017. Il convient en outre de relever que, malgré son état de santé, Madame A_____ était apparemment apte à effectuer des trajets réguliers entre J_____ [VD] et L_____ [VD] afin de cumuler ses deux emplois. Ces éléments supplémentaires amènent précisément la Cour à nier le caractère extraordinaire et la gravité que doit revêtir l'atteinte à la personnalité subie par la victime. En l'occurrence, le tort allégué par l'appelante ne réalise manifestement pas ces conditions.

E. 5.5

Enfin, l'appelante allègue que l'intimée a violé ses obligations contractuelles dans la mesure où aucune disposition visant à respecter les conditions de la Commission intercantonale d'examen n'a été prise avant que son inscription à l'examen CDS II ne soit refusée en septembre 2016. Or, il ressort clairement de l'instruction menée par le Tribunal des prud'hommes que l'intimée a fait preuve de bonne foi et de diligence lorsqu'elle a notamment reçu le courrier de la Commission d'examen du 29 juin 2015 (pièce 9, dem.), à savoir qu'elle a expressément répondu par courrier du 30 juin 2015, sollicitant des explications quant à cette nouvelle pratique sur le nombre maximum de [praticiens] D_____ assistants pouvant être supervisés par un [praticien]

- 26/35 -

C/4215/2018-5 D_____ certifié CDS (pièce 11b, déf.). Il ressort des pièces versées à la procédure (pièces 11 et suivantes, déf.), et comme l'a justement retenu le Tribunal, que la Commission d'examen n'avait jamais donné suite à l'interpellation de l'intimée et qu'elle avait effectué une interprétation relative au nombre de [praticiens] D_____ assistants dont B_____ SA n'avait, de bonne foi, pas connaissance. En ce sens, c'est à bon droit que les premiers juges ont conclu qu'aucun comportement fautif ne pouvait lui être reproché. La Cour relève, de surcroît, que suite au refus de la Commission d'examen d'admettre l'inscription, respectivement à sa décision de suspendre l'instruction du dossier de Madame A_____, l'intimée – sous la plume de son conseil a échangé plusieurs courriers entre les 2 et 7 septembre 2016 agissant également pour les [praticiens] D_____ assistants en vue de contester le refus leur inscription à l'examen CDS II (pièces 21 à 23, dem.). Dans ces circonstances, il appert que l'intimée a procédé de manière diligente, en ce sens l'appréciation retenue par le Tribunal des prud'hommes est correcte et ne peut être remise en question. C'est à juste titre que le Tribunal a conclu que les conditions pour engager la responsabilité contractuelle de l'intimée n'étaient pas réalisées et que l'on ne saurait lui reprocher le refus d'admission de l'appelante à la session d'examen CDS II. Partant, les critiques formulées ici par l'appelante ne sauraient remettre en cause le raisonnement juridique et l'appréciation des faits retenus par le Tribunal des prud'hommes. En effet, elle ne démontre pas en quoi les premiers juges auraient fait une application erronée des conditions de l'article 97 CO. Au demeurant, et faute manifeste de motivation, l'appelante ne remet pas concrètement en cause les faits retenus par le Tribunal, elle ne discute pas non plus l'appréciation développée par celui-ci concernant le comportement non fautif, la bonne foi ainsi que la diligence dont a fait preuve l'employeur, se contentant principalement de relever – de manière appellatoire – que l'intimée savait que les conditions d'assistantat en son sein ne remplissaient pas les prérequis pour que les assistants puissent être admis à l'examen.

E. 5.6

Au vu des motifs qui précèdent, le grief de l'appelante en violation des articles 328 CO et 97 CO cum 49 CO est infondé, de sorte que ses prétentions en versement d'une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 10'000.-, en remboursement de frais médicaux non remboursés d'un montant de CHF 2'129.- et EUR 390.-, en versement d'un montant de CHF 2'960.90.- à titre de perte de gain ainsi qu'en remboursement d'honoraires d'avocat engagés dans le cadre du recours contre la Commission d'examen, d'un montant de CHF 2'225.-, seront rejetées.

E. 6

Dans un troisième grief, l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir interprété le contrat de travail de manière contraire à sa lettre puisque, selon elle, seul le temps de mise à disposition durant le service de garde était inclus dans le salaire mensuel convenu contractuellement. D'après l'appelante, a contrario, l'activité effective durant le service de garde, notamment les tâches de secrétariat, n'étaient pas comprises dans le salaire mensuel et devaient donc être rémunérées comme des heures supplémentaires au sens de l'article 321c al. 3 CO.

E. 6.1

A teneur de l'article 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.

Conformément à la jurisprudence en la matière, le temps d'attente ne doit être rémunéré que lorsque le service de piquet a pour conséquence d'entraver le travailleur dans la jouissance de son temps libre, ce qui sera notamment le cas si ce dernier doit se tenir prêt à intervenir à brève échéance, soit dans un délai de quinze à vingt minutes (arrêt du Tribunal fédéral 4A_523/2010 du 22 novembre 2010 ; arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes du 20 décembre 2017 CAPH/209/2017 ; SECO, Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail). Le contrat individuel de travail, respectivement la convention collective de travail peuvent prévoir que l'indemnité pour le service de piquet est intégrée dans le taux de salaire pour l'activité principale (JdT 1999 I, p. 275).

Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'attacher à rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO ; interprétation dite subjective). Pour ce faire, le juge prendra en compte non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; 140 III 86 consid. 4.1; 107 II 417 consid. 6 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.1). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leurs volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance (interprétation dite objective). Il doit alors rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 135 III 410 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.1).

4A_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.1).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante se fourvoie et ne parvient pas à convaincre que le Tribunal aurait violé le droit et interprété le contrat de travail de manière contraire à sa lettre. Bien au contraire, il ressort expressément du contrat que « [le praticien] D_____ assistant est payé à la commission. Son salaire brut représente un pourcentage des honoraires qu'il facture aux clients. Le salaire mensuel comprend la rémunération du service de garde, pour le temps de mise à disposition » (pièce 4 dem., page 3). De surcroît, le contrat dispose explicitement que « [l]es heures supplémentaires ne sont pas rémunérées et doivent être prises en temps libre » (pièce 4, dem., page 4). Le contrat prévoyait encore que « [le praticien] D_____ assistant doit assumer toutes les tâches subalternes à sa position hiérarchique au sein de la permanence, en particulier des tâches de secrétariat » (pièce 4, dem., page 2). Au demeurant, il ne ressort pas des éléments de la procédure que Madame A_____ n'aurait pas saisi la teneur de son contrat de travail. Il ne ressort pas non plus que cette dernière ait démontré ne pas avoir pu récupérer, en temps libre, toutes éventuelles heures supplémentaires effectuées.

Par conséquent, c'est à bon droit que les premiers juges ont conclu que l'appelante n'était pas fondée à réclamer le paiement d'heures supplémentaires, dans la mesure où son salaire mensuel comprenait expressément la rémunération du temps de mise à disposition durant les périodes de garde, y compris le temps effectué pour d'éventuelles tâches administratives de secrétariat. Au surplus, la Cour relève également que le Tribunal a, à juste titre, retenu que les heures de consultations éventuelles intervenues durant la nuit, les week-ends et les jours fériés étaient majorées à un taux supérieur à 50%, tel que cela ressort également du contrat de travail (pièce 4, dem., page 5 ; cf. également : audition de M. Q_____, audience du 08.10.2019). Cet aspect n'est au demeurant pas contesté par l'appelante. En regard de ce qui précède, le grief de l'appelante et sa prétention en versement du montant de CHF 1'339.45.-, à titre de rémunération pour heures supplémentaires, seront ainsi rejetés.

E. 7

Dans un dernier grief, l'appelante reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé l'article 329d CO, en ce sens qu'il a considéré, à tort, que toutes les conditions cumulatives prévues par la jurisprudence fédérale pour inclure exceptionnellement le salaire afférent aux vacances dans la rémunération mensuelle de l'employé, étaient réalisées en l'espèce. Or, la première condition nécessaire pour déroger à la règle impérative de l'article 329d CO faisait

- 29/35 -

C/4215/2018-5 manifestement défaut. C'est de manière erronée que les premiers juges ont considéré que son occupation constituait une activité irrégulière du fait que le nombre de consultations avec les patients pouvait être variable.

E. 7.1

L'article 329d al. 1 CO dispose que l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

Conformément à l'article 362 al. 1 CO, cette disposition est relativement impérative, en ce sens qu'il ne peut y être dérogée au détriment du travailleur. A teneur de la jurisprudence fédérale en la matière, en règle générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances

dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a d'abord admis que, dans des situations particulières, ce par quoi il faut entendre une activité très irrégulière, notamment dans le cas d'occupation à temps partiel ou de travail intérimaire, l'indemnité de vacances pouvait exceptionnellement être incluse dans le salaire total (ATF 118 II 136 consid. 3b ; 116 II 515 consid. 4a ; 107 II 430 consid. 3a ; cf. aussi arrêt du Tribunal fédéral 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 et 3.2). Par la suite, il s'est toutefois interrogé sur la justification d'une telle dérogation (ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3). Laissant la question en suspens, il a relevé que, dans tous les cas, outre la nécessité objective due à une activité irrégulière (première condition), la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances devait être mentionnée clairement et expressément dans le contrat de travail lorsqu'il était conclu par écrit (deuxième condition), ainsi que sur les décomptes de salaire périodiques (troisième condition). La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit donc pas, la part représentant cette indemnité doit être fixée en pourcentage ou en chiffres et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 ; ATF 129 III 493 consid. 3.3 p. 496 ; TF 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1). Si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances. Que l'employé ait pris ses vacances en nature n'y change rien (arrêt du Tribunal fédéral 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 ; ATF 129 III 664 consid. 7.2 p. 673 ; TF 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1). Par ailleurs, selon l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_478/2009 du 16 décembre 2009, le seul caractère variable de la rémunération de l'employé ne permet pas de justifier un accord dérogatoire au principe prévu par l'article 329 al. 1 CO (consid. 4).

- 30/35 -

C/4215/2018-5 Le fait d'exiger le salaire afférent aux vacances au terme des rapports contractuels de travail, au motif que les conditions formelles pour une inclusion de celui-ci dans le salaire total ne sont pas respectées, n'est pas constitutif d'abus de droit, même si l'employé a effectivement pris ses vacances durant les rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 4.1 ; ATF 129 III 493 consid. 5.2 ; TF 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.4.1). Le droit au salaire afférent aux vacances revêt un caractère impératif selon l'art. 362 al. 1 CO, de sorte que l'employé ne peut y renoncer pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci (art. 341 CO). Le fait pour l'employé de n'avoir soulevé ses prétentions fondées sur l'art. 329d al. 1 CO qu'à l'expiration des rapports de travail ne saurait donc constituer, à lui seul, un abus de droit manifeste, sous peine de vider de son sens l'art. 341 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 4.1 ; ATF 129 III 618 consid. 5.2 ; TF 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.4.1). Le travailleur a droit à ce que l'employeur lui accorde, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances, tout en lui versant son salaire durant cette période (art. 329a al. 1 et 329d al. 1 CO). Lorsqu'au cours d'une année de service le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois, l'employeur est autorisé à réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b al. 1 CO). En cas d'empêchement non-fautif de travailler pour une raison inhérente à la personne du travailleur, l'employeur peut opérer la même réduction, mais seulement après l'échéance d'un délai de grâce d'un mois qui ne donne lieu à aucune réduction (art. 329b al. 2 CO). Afin de calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut pour quatre

semaines de vacances, lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de ses vacances durant la période de référence (CEROTTINI, Commentaire du contrat de travail, 2013, N 7 ss, ad art. 329d CO, WYLER, Droit du travail, Berne 2014, p. 400 ss ; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd. 2012, N 5 ad art. 329d CO ; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd. 2010, N 1.2 ad art. 329d CO ; SUBILIA/DUC, Droit du travail, Lausanne 2010, N 7 ad art. 329d CO).

E. 7.2

En l'espèce, le Tribunal des prud'hommes a considéré que la dérogation au principe de l'article 329d al. 1 CO, à savoir l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total de l'appelante était valable, aux motifs que sa rémunération constituait en un pourcentage des honoraires facturés aux patients et que le nombre de consultations avec ceux-ci pouvait être variable, de sorte que l'occupation du travailleur devait être considérée comme irrégulière. Ce raisonnement ne peut être suivi.

- 31/35 -

C/4215/2018-5 En effet, le contrat de travail – d'une durée indéterminée - prévoyait expressément que la durée contractuelle de travail est de quarante-deux heures par semaine (pièce 4, dem., page 4). La [praticienne] D_____ assistant devait également effectuer un minimum de dix consultations hebdomadaires avec les patients et assumait, durant les horaires d'ouverture de la permanence de 8h00 à 20h00, un temps de mise à disposition ainsi que des tâches administratives entre les consultations (pièce 4, dem., pages 2 à 4). Ces éléments sont, pour le surplus, confirmé par les témoins auditionnés dans le cadre de l'instruction de première instance (auditions de M. U_____, de Mme AB_____, de M. Z_____, audience du 08.10.2019 ; auditions de Mme AC_____, audience du 09.10.2019 ; auditions de M. Y_____ et de M. AA_____, audience du 14.10.2019) En outre, il ressort du contrat de travail que Madame A_____ exerçait son activité au taux de 100% (pièce 4, dem.), ce qui n'est au demeurant pas contesté par l'intimée. Il convient par ailleurs de rappeler qu'à teneur du contrat de travail, le salaire mensuel brut était payé à la commission et représentait un pourcentage des honoraires que la [praticienne] D_____ assistant facturait aux clients. Durant la première année des rapports contractuels, ce pourcentage correspondait à 17.5% des honoraires facturés aux clients, puis 20.5% durant la deuxième année et enfin, 23.5% durant la troisième année (pièce 4, dem., page 3). Sur la base de l'ensemble de ces éléments, il appert manifestement que l'activité de Madame A_____ ne peut être qualifiée d'irrégulière ou de très irrégulière au sens de la jurisprudence fédérale. Si, certes il y a lieu de constater que les deuxième et troisième conditions pour déroger au principe de l'article 329 al. 1 CO sont réunies – à savoir : l'indication explicite dans le contrat qu'une indemnité de vacances, in casu à hauteur de 8.33% du salaire brut, était versée (pièce 4, dem.) et que cela figurait également sur les décomptes de salaire (pièce 7, dem.) -, la première condition fait défaut. En l'occurrence, seul le caractère variable du nombre de consultations, respectivement des honoraires encaissés par le travailleur en pourcentage de ces consultations, ne pouvait manifestement pas amener les premiers juges à conclure que l'occupation de l'appelante était irrégulière. A cet égard, la Cour relève que les arguments soulevés par l'intimée ne peuvent être suivis. Si, certes il ressort des fiches de salaire (pièce 7, dem.) que Madame A_____ a perçu un salaire net moins élevé durant l'année 2013 qu'au cours de l'année 2016, l'intimée omet de préciser que cette fluctuation est précisément due au fait que sa rémunération a augmenté en fonction des pourcentages perçus sur les honoraires, à savoir : 17.5% durant la première année de travail, puis 20.5%

la deuxième année et 23.5% la troisième année ; ce qui était explicitement prévu

- 32/35 -

C/4215/2018-5 dans le contrat (pièce 4, dem., page 3). Par ailleurs, il importe peu, en l'espèce et au vu des éléments pertinents exposés précédemment, de savoir s'il est d'usage dans le domaine d'activité en question que les [praticiens] D_____ assistants soient payés à la commission. En tout état, cet aspect n'est, à lui seul, pas déterminant pour justifier de qualifier l'occupation de l'appelante comme étant irrégulière. Force est de constater qu'en l'espèce, l'activité de Madame A_____ est loin d'être irrégulière, voire très irrégulière, au sens de la jurisprudence fédérale, de sorte que les conditions permettant d'admettre à titre dérogatoire l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total ne sont pas réunies. De ce fait, il importe peu que l'appelante ait pris tout ou partie de ses vacances durant les rapports de travail, dans la mesure où B_____ est tenue de verser le salaire afférent aux vacances dès lors que les conditions pour l'inclusion de celui-ci dans le salaire total ne sont pas réalisées. En l'espèce, aucune circonstance n'indique que l'employée adopterait ici un comportement abusif en faisant valoir sa prétention moins d'une année après la fin des rapports contractuels. Le grief de l'appelante est, par conséquent, fondé. Il ressort de l'instruction que les salaires bruts versés par B_____ SA à son employée se sont élevés à CHF 266'196.45.- du 1er juin 2013 au 31 décembre 2016, étant précisé que l'intimée a admis que les salaires bruts de l'appelante du 1er septembre 2014 au 30 septembre 2016 se chiffraient à un montant de CHF 179'475.65.- (pièce 7, dem., fait admis par les parties : cf. allégué n°106 déf., mémoire de réponse du 19 novembre 2018). L'appelante peut ainsi prétendre au versement d'une indemnité à titre de salaire afférent aux vacances, correspondant à 8.33% de la somme de CHF 266'196.45.-, à savoir un montant de CHF 22'174.16.-. A cela s'ajoute l'indemnité à titre de salaire afférent aux vacances pour le mois de grâce non soumis à la réduction du droit aux vacances en cas d'empêchement non fautif pour cause de maladie, conformément à l'article 329b al. 2 CO, soit un montant de CHF 515.70.- (équivalant à 8.33% de la somme de CHF 6'190.60.-, celle-ci correspondant au salaire brut moyen pour un mois (à savoir : CHF 266'196.45.- / 43 mois)).

E. 7.3

Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre la prétention de Madame A_____ et l'intimée sera ainsi condamnée à lui verser le montant brut de CHF 22'689.85.- à titre d'indemnité de salaire afférent aux vacances, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 19 avril 2017. Le jugement entrepris sera réformé en conséquence.

E. 8

Enfin, la Cour relève que l'intimée n'a pas formé appel joint, ni formulé aucune conclusion en ce sens. Partant, sa prétention « en restitution de l'indu par voie de

- 33/35 -

C/4215/2018-5 compensation » (allégués 68 à 72, mémoire de réponse du 15.06.2020) doit manifestement être rejetée. Par ailleurs, l'instruction menée par le Tribunal des prud'hommes, complète et exhaustive, a pleinement permis à la Cour de forger son appréciation, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une nouvelle audition des parties. En ce sens, la conclusion de l'intimée est rejetée.

E. 9

En définitive, l'appel est partiellement admis. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à CHF 50'000.-, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'article 22 al. 2 LaCC. * * * * *

- 34/35 -

C/4215/2018-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 12 mai 2018 par A_____ contre le jugement JTPH/101/2020 rendu le 12 mars 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4215/2018-5. Déclare irrecevable la conclusion amplifiée de A_____ de CHF 15'089.90.- avec intérêts à 5% l'an dès le 10 décembre 2016, en tant qu'elle dépasse le montant au dernier état des conclusions, et doit être ramenée au montant de CHF 10'089.90.-. Au fond : Annule le chiffre 6 du dispositif jugement JTPH/101/2020 rendu le 12 mars 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4215/2018-5. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B_____ SA à verser à Madame A_____ la somme brute de CHF 22'689.85.- à titre d'indemnité de salaire afférent aux vacances, avec intérêts moratoire à 5% l'an dès le 19 avril 2017. Invite B_____ SA, respectivement la partie qui en avait la charge, à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Confirme pour le surplus le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais.: Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est perçu aucuns frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Yves BONARD, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 35/35 -

C/4215/2018-5 Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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