

VD_FINDINFO HC / 2013 / 260 vom 7. Mai 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___260

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 260 du 7 mai 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 260 del 7 maggio 2013

Regeste

ABANDON D'EMPLOI, RÉSILIATION IMMÉDIATE | 324a al. 1 CO, 337c CO, 337d CO, 356 CO

Erwägungen

E. 1

S. _____, défendeur, exploite sous la raison de commerce P. _____ une entreprise individuelle dont le siège est à Payerne et qui a pour but l'exploitation d'une boucherie chevaline et charcuterie. L. _____, demanderesse, a été engagée par le défendeur en qualité de vendeuse-auxiliaire à 50% à partir du 1^{er} novembre 2010 pour une durée indéterminée. Par contrat de travail oral, les parties ont convenu d'un salaire horaire de 19 fr. brut ainsi que d'un temps d'essai de trois mois. L'horaire de travail de la demanderesse, tel qu'indiqué sur les programmes de travail, était le jeudi et le vendredi de 7h à 12h et de 13h30 à 18h30 et un samedi sur deux de 7h à 12h et de 13h30 à 16h30 environ. Par certificat médical du 16 novembre 2010, le Dr F. _____, médecin généraliste à Salavaux, a attesté de l'incapacité de travail totale de la demanderesse du 16 au 19 novembre 2010 pour un cas de maladie. Les 18 et 19 novembre 2010, la demanderesse n'est pas allée travailler. Aucun salaire ne lui a été versé pour ces deux jours. Il ressort des décomptes de salaire de la demanderesse que celle-ci a perçu un salaire mensuel brut, y compris la part afférente aux vacances de 8,33%, de 1'512 fr. 80 pour 73,5 heures en novembre 2010, de 2'027 fr. 40 pour 98,5 heures en décembre 2010 et de 1'790 fr. 70 pour 87 heures en janvier 2011. Un montant correspondant, en novembre et décembre 2010, à 8,55% et, en janvier 2011, à 8,75 % de son salaire a été déduit de celui-ci à titre de charges sociales. Le 17 février 2011, la demanderesse s'est rendue sur son lieu de travail en dépit d'un profond mal de tête. Le défendeur lui a indiqué qu'elle ne pouvait pas rentrer chez elle, étant seul pour tenir la boucherie, et lui a conseillé de manger un bouillon à midi afin de se sentir mieux. Pendant la pause de midi, constatant que ses douleurs étaient de plus en plus fortes, la demanderesse a appelé une de ses amies, qui l'a amenée dans une pharmacie, puis l'a déposée chez elle. Vers 13h30 – 13h45, la demanderesse a demandé à sa mère d'informer le défendeur qu'elle ne pourrait pas venir travailler l'après-midi. En fin de journée, la demanderesse a été conduite par sa fille à l'Hôpital Intercantonal de La Broye. Celle-ci a téléphoné au défendeur pour lui indiquer que sa mère était malade et qu'elle ne pourrait pas venir travailler le lendemain. L'Hôpital Intercantonal de La Broye a attesté, par lettre du 24 janvier 2012, que la demanderesse avait été admise aux urgences le 17 février 2011 à 18h36. Le 22 février 2011, la demanderesse a informé le défendeur qu'elle serait dans l'impossibilité de venir travailler les 24, 25 et 26 février 2011, comme cela était prévu sur le programme. Le 23 février 2011, l'épouse du défendeur, qui travaille au sein de la boucherie de ce dernier et s'occupe en particulier du programme de travail des employés et des

décomptes de salaire, a informé la demanderesse qu'ensuite d'une réorganisation de personnel liée à une baisse d'activité, son temps de travail serait diminué à deux matinées hebdomadaires à compter du 7 mars 2011 pour une durée indéterminée. Elle lui a précisé qu'elle était inscrite sur le programme de travail les jeudi et vendredi 10 et 11 mars 2011 de 7h à 12h, pour autant qu'elle soit rétablie, souhaitant être avertie si tel n'était pas le cas. Les 24, 25 et 26 février 2011, la demanderesse ne s'est pas rendue sur son lieu de travail. Du 28 février au 6 mars 2011, le défendeur a fermé sa boucherie, afin de procéder à la réparation du carrelage et de poser des caméras. Le 3 mars 2011, la demanderesse a informé le défendeur que la modification de son horaire de travail au 7 mars 2011 n'était pas valable dès lors qu'elle ne respectait pas son délai de congé, mais qu'elle consentait néanmoins à l'accepter à certaines conditions. Elle a demandé à être libérée immédiatement et sans condition de ses fonctions lorsqu'elle aurait retrouvé un nouvel emploi à 50%, à disposer d'un relevé de sa carte de timbrage en annexe à son décompte de salaire mensuel et à recevoir son salaire sur son compte postal. Elle a également requis que toutes ses heures soient déclarées et que son horaire hebdomadaire de travail soit fixé deux semaines à l'avance. Elle a encore rappelé qu'elle avait droit à son salaire en cas de maladie, précisant qu'un certificat médical suivrait, et sollicité une réponse écrite avant le 10 mars 2011 "afin de savoir si ces conditions légales vous conviennent pour la reprise de mon travail". Par certificat médical du 4 mars 2011, reçu par le défendeur le 11 mars suivant, le Dr F. _____ a attesté que la demanderesse s'était rendue aux urgences de l'Hôpital Intercantonal de La Broye le 17 février 2011 dans l'après-midi et qu'elle avait été en incapacité de travail totale du 17 février au 1^{er} mars 2011. Le 5 mars 2011, le défendeur a adressé à la demanderesse un décompte de salaire pour le mois de février 2011, dans lequel il était mentionné qu'un montant de 225 fr. 40, correspondant à un quart de son salaire, avait été retenu en application de l'art. 337 CO. Le 7 mars 2011, le défendeur a informé la demanderesse qu'un acompte de salaire lui avait été versé le 5 mars précédent, qu'il n'avait pas reçu de certificat médical et qu'il était sans nouvelles de sa part s'agissant de son état de santé. Il lui a exposé que le mardi 22 février 2011, elle lui avait téléphoné pour lui dire qu'elle avait une bronchite et qu'elle ne viendrait pas travailler pour l'instant, qu'elle avait ainsi abandonné son poste de travail tout en sachant que son épouse ne pouvait pas la remplacer parce qu'elle était absente, ce qui donnait à penser que la demanderesse travaillait pour sa propre entreprise, rien n'indiquant le contraire, faute de certificat médical. Le défendeur a indiqué à la demanderesse que ces éléments l'avaient incité à réduire son temps de travail, dès lors qu'il devait également faire face à une baisse d'activité, et a pris acte qu'elle avait refusé cette modification. Revenant sur les prétentions de la demanderesse, le défendeur a rappelé qu'en qualité d'auxiliaire, payée à l'heure, son salaire n'était pas assuré en cas de maladie et a précisé que les employés fixes, payés au mois, étaient indemnisés en cas de maladie s'ils produisaient un certificat médical. Il a relevé qu'il lui avait déduit 25% de son salaire pour abandon d'emploi et qu'elle s'était libérée toute seule de son poste de travail. Il a terminé sa lettre comme suit: "vous êtes libre de tout engagement". Le 10 mars 2011, la demanderesse n'a pas repris son travail. Le 16 mars 2011, la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a informé le défendeur qu'elle contestait aussi bien les motifs de son congé que la manière dont il avait été donné. Le 18 mars 2011, la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a signalé au défendeur qu'elle se tenait toujours à sa disposition pour travailler jusqu'à la fin du délai légal, soit jusqu'au 30 avril 2011. Le 22 mars 2011, le défendeur a exposé au conseil de la demanderesse que cette dernière n'avait fourni aucun certificat médical ensuite de la lettre qu'il lui avait envoyée le 23 février 2011

pour l'informer de la modification de son horaire de travail et que, dans sa réponse du 4 mars 2011, elle avait refusé la forme de la modification de son contrat, posé certaines conditions et l'avait mis en demeure "de donner réponse avant le 6 mars 2011 afin qu'elle puisse se prononcer sur sa reprise d'activité pour le 10 mars suivant", mais ne lui avait donné aucun renseignement sur sa santé, ni produit aucun certificat médical. Il a poursuivi en expliquant ce qui suit: "Dans notre courrier nous donnions réponse aux demandes de votre Mandante. Comme nos réponses aux exigences de Madame L. _____ ne semblaient pas correspondre à ses attentes, votre mandante laissait entendre que ceci conditionnait sa reprise d'activité. Nous devions en déduire que Madame L. _____ ne reprendrait pas son activité et elle prenait seule la décision de se libérer de toute activité. Ce que nous confirmions dans notre courrier. Nous vous (sic) tenons à repréciser que nous n'avons pas donné son congé à votre Mandante, c'est une interprétation. Sans certificat médical et surtout sans information précise de la part de Madame L. _____, nous aurions pu faire valoir un abandon de poste de travail". Il a terminé en indiquant qu'il était étonné d'apprendre que la demanderesse se tenait toujours à sa disposition pour exercer son activité étant donné qu'elle ne l'avait jamais contacté pour reprendre son travail. Le 5 avril 2011, la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a établi le détail de ses prétentions, à savoir un salaire net jusqu'à la fin du délai légal de congé, soit le 30 avril 2011, de 3'944 fr. 15, une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de 4'216 fr. 90, un salaire net pour incapacité de travail (maladie) de 882 fr. 75 et le versement de la retenue indue à titre d'abandon d'emploi de 225 fr. 40. Elle a en outre demandé une indemnité pour harcèlement sexuel de 200 fr. et le versement du montant dû à titre de vacances pour la période du 19 octobre 2010 au 2 février 2011. Par attestation du 27 avril 2011 à l'attention de l'assurance-chômage, le défendeur a établi que la demanderesse avait été engagée en qualité de vendeuse-auxiliaire du 12 novembre 2010 au 17 février 2011 et qu'elle avait résilié son contrat de travail par abandon de poste le 17 février 2011.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135). En l'espèce, l'état de fait du jugement entrepris est conforme aux pièces du dossier. Il est complet de sorte que la Cour de céans est à même de statuer.

E. 3

a) L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que " L. _____ pouvait légitimement considérer que son employeur avait résilié son contrat avec effet immédiat" et qu'elle avait dès lors eu raison de ne pas se présenter sur son lieu de travail le 10 mars 2011. Il fait valoir qu'à la lecture de sa lettre du 7 mars 2011, l'intimée ne pouvait ignorer que son employeur considérait qu'elle avait abandonné son poste et que, si tel n'était pas le cas, il lui appartenait de le détromper en reprenant son travail le 10 mars suivant. Il estime que c'est à tort que les premiers juges ont retenu l'existence d'une résiliation immédiate sans justes motifs. b) Le contrat de travail passé entre l'appelant, exploitant d'une boucherie chevaline et charcuterie, et l'intimée, vendeuse-auxiliaire en boucherie, est soumis au contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse (ci-après: CCT) conclu le 8 novembre 2000

et étendu à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie et à tous les travailleurs engagés dans ces entreprises, y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires, par arrêtés du Conseil fédéral des 18 février 2002, 4 novembre 2004, 13 mars 2006, 24 mai 2007, 23 juillet 2008, 19 mars 2009, 22 avril 2010, 21 avril 2011 et 17 octobre 2011 (FF 2002 p. 1586; FF 2004 p. 6247; FF 2006 p. 2919; FF 2007 p. 4033; FF 2008 p. 6247; FF 2009 p. 1831; FF 2011 p. 3723; FF 2011 p. 7421). L'art. 18 CCT portant sur la protection contre les licenciements, qui renvoie aux art. 336 à 336d, 337c et 337d CO, n'a pas été étendu, de sorte qu'il ne trouve pas application en l'espèce. Cela n'a cependant aucune incidence sur l'application des prédites dispositions à la présente cause. L'art. 337d al. 1 CO prévoit que lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité. Cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 c. 3a; ATF 112 II 41 c. 2). Une absence de courte durée ne constitue qu'un manquement qui peut, au besoin après avertissement, justifier une résiliation immédiate, contrairement à l'absence de longue durée, qui démontre déjà la volonté d'abandon d'emploi (ATF 121 V 277 c. 3a). La doctrine a précisé ces éléments. La décision du travailleur doit être définitive. Si l'employeur a un doute, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi ou au moins l'inviter à produire un certificat médical. Plus particulièrement, lorsque l'absence est de courte durée, soit de quelques jours, il n'y a pas rupture des rapports de travail par le travailleur, mais un manquement qui conduit à un avertissement (Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 521 et la jurisprudence citée). L'abandon peut toutefois résulter directement d'actes concluants. Dans ces circonstances, il convient d'examiner si l'employeur pouvait objectivement et de bonne foi comprendre que le travailleur entendait quitter son emploi (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, p. 576 et la jurisprudence citée). Dans un arrêt du 13 décembre 2000, la Chambre des recours a retenu qu'après une absence de deux à quatre jours, l'employeur est en droit d'admettre une rupture définitive des rapports contractuels, étant précisé que, si le travailleur porte à la connaissance de l'employeur, quelques jours plus tard, qu'il n'entend pas rompre le contrat, il n'y a pas lieu d'admettre une résiliation immédiate de sa part (JAR 2002 p. 297 c. 4). Dans un arrêt récent, la Cour de céans a considéré qu'une absence de douze jours ne suffisait pas à admettre un abandon d'emploi de la part du travailleur (CACI 15 septembre 2011/254 c. 3.b/bc). Enfin, le fardeau de la preuve que le travailleur a rompu le contrat avec effet immédiat incombe à l'employeur, mais la preuve que cet abandon de poste n'était pas injustifié incombe au travailleur (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, n. 4 ad art. 337d CO). c) En l'espèce, l'intimée s'est retrouvée en incapacité de travail totale du 17 février au 1^{er} mars 2011. L'entreprise de l'appelant ayant fermé la première semaine de mars 2011, il était prévu que l'intimée reprenne son activité le 10 mars 2011 (cf. pièces 6 et 7 du bordereau de l'intimée du 13 décembre 2011). Dans sa lettre du 3 mars 2011, l'intimée a informé l'appelant que la modification de son taux d'activité à compter du 7 mars suivant n'était pas valable, les délais légaux n'étant pas respectés, mais qu'elle était néanmoins prête à l'accepter à certaines conditions et a requis une prise de position avant le 10 mars 2011. L'appelant a répondu à l'intimée en lui adressant, d'abord, le 5 mars 2011, un décompte de salaire pour février 2011, dans lequel il était précisé qu'un montant de 225 fr. 40, correspondant à un quart de salaire, était déduit de ce dernier en application de l'art. 337 CO, ensuite, le 7 mars 2011, un courrier prenant acte de son refus de diminuer son temps de

travail et indiquant qu'un montant de 25% avait été déduit de son salaire pour abandon de poste, qu'elle s'était libérée toute seule de son poste de travail et qu'elle était libre de tout engagement. Contrairement à ce qui ressort du courrier du 22 mars 2011 de l'appelant, celui-ci ne pouvait déduire de la lettre du 3 mars 2011 de l'intimée que cette dernière abandonnerait son emploi s'il n'entrait pas en matière sur ses conditions. L'appelant ne pouvait dès lors considérer, à ce stade, que l'intimée s'était libérée toute seule de son poste de travail; s'il était pris d'un doute, il lui appartenait à tout le moins d'inviter l'intimée à reprendre le travail avant de pouvoir tenir pour acquis qu'elle ne se présenterait plus sur son lieu de travail. Loin d'interpeller l'intimée en ce sens, l'appelant a, d'une part, retenu un quart de son salaire, d'autre part, informé celle-ci dans son courrier du 7 mars 2011 qu'il considérait qu'elle s'était libérée toute seule de son poste et qu'elle était libre de tout engagement. Dans ce contexte, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimée pouvait considérer que son employeur avait résilié son contrat avec effet immédiat, ce qui justifiait qu'elle ne se présente pas sur son lieu de travail le 10 mars 2011. A ce stade également, il incombait à l'appelant, s'il avait un doute sur les intentions de son employée, de lui adresser une mise en demeure de reprendre le travail avant de pouvoir considérer qu'elle avait abandonné son emploi. Au demeurant, il apparaît que l'intimée a contesté son congé par lettre du 16 mars 2011, puis offert ses services à l'appelant par lettre du 18 mars 2011. Ainsi, si l'on devait considérer que l'intimée avait abruptement abandonné son emploi en ne se rendant pas sur son lieu de travail le 10 mars 2011, elle devait quoi qu'il en soit bénéficier, conformément à la jurisprudence susmentionnée, de quelques jours pour revenir sur sa décision. Vu les circonstances peu claires qui l'ont amenée à ne pas se présenter sur son lieu de travail ce jour-là, il incombait à l'appelant de faire la lumière sur la situation. Au regard de ce qui précède, on ne saurait retenir un abandon de poste comme le plaide l'appelant. Il y a en revanche lieu d'admettre que les rapports de travail ont pris fin le 7 mars 2011 par l'envoi de la lettre de ce dernier manifestant sa volonté de mettre fin aux relations de travail avec effet immédiat ("vous êtes libre de tout engagement"). Dès lors que l'employeur ne pouvait interpréter le refus de l'intimée de modifier son temps de travail de manière inconditionnelle, ni son absence le 10 mars 2011 comme un abandon d'emploi sans l'avoir préalablement interpellée sur ses intentions, ceci en particulier au regard de ses courriers ultérieurs des 16 et 18 mars 2011, les conditions d'une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs ne sont pas remplies. La solution des premiers juges retenant une résiliation avec effet immédiat des rapports de travail sans justes motifs doit dès lors être confirmée.

E. 4

mois en tout, 16-20

E. 5

mois par année 21-25

E. 6

mois de service 26-30

E. 7

mois 31-35

E. 8

mois dès 36 10 mois Pendant ce temps, le travailleur empêché de travailler pour les raisons mentionnées ci-dessus a droit à son plein salaire sous déduction d'éventuelles indemnités pour nourriture et logement dans le ménage de l'employeur (al. 3). Si l'employeur paie au moins la moitié des cotisations à une assurance perte de gain en cas de maladie avec une prestation d'au moins 80% du salaire pour une durée de 720 jours au moins par cas, l'obligation faite à l'employeur de verser le salaire se réduit à quatre cinquièmes du salaire (al. 4). De telles absences sont à motiver par écrit (en cas de maladie ou d'accident, un certificat médical doit être fourni à l'employeur au plus tard à partir du 3^e jour) (al. 5). L'art. 46 al. 1 aCTT précisait qu'en cas de maladie le principe énoncé par l'art. 45 est applicable. Au regard de ce qui précède, force est de constater que le régime prévu par l'art. 324a CO est moins favorable au travailleur que celui prévu par les art. 45 et 46 aCCT qui sont dès lors applicables aux faits survenus jusqu'au 31 mai 2011. c) En l'espèce, l'intimée a été engagée par l'appelant le 1^{er} novembre 2010 pour une durée indéterminée. Selon le certificat médical établi le 16 novembre 2010 par le Dr F. _____, l'intimée a été en incapacité de travail totale du 16 au 19 novembre 2010 pour maladie. Elle a en conséquence été empêchée de travailler sans faute de sa part les 18 et 19 novembre 2010, soit pendant son premier mois de service. Conformément à l'art. 45 al. 1 et 2 aCCT, qui prévoit un droit au salaire d'une semaine du 1^{er} au 3^e mois de service, l'intimée a droit au paiement de son salaire pour ces deux jours, correspondant à vingt heures de travail. Selon le certificat médical établi le 4 mars 2011 par le même médecin, l'intimée a été en incapacité de travail totale du 17 février au 1^{er} mars 2011. Elle a en conséquence été empêchée de travailler sans faute de sa part les 17 (après-midi), 18, 24, 25 et 26 février 2011. En application de la disposition précitée, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui doit le salaire pour une durée de trois semaines du 4^e au 12^e mois de service. L'intimée a dès lors droit au paiement de son salaire pour cette période correspondant à quarante-trois heures de travail. Il résulte de ce qui précède que c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'intimée avait droit au paiement de soixante-trois heures de travail. A un taux horaire de 19 fr. brut, plus une part afférente aux vacances de 8,33%, sous déduction de 8,75% de charges sociales, le salaire théoriquement dû par l'appelant s'élève à 1'191 fr. 95 net avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2011. Dès lors que l'intimée a conclu dans sa demande du 13 décembre 2011 au versement d'un montant de 1'183 fr. 25 net avec intérêt à 5% l'an dès le 9 mars 2011, c'est à juste titre que les premiers juges ont fait droit à cette conclusion, en application de l'art. 58 al. 1 CPC. Contrairement aux considérants du jugement entrepris (cf. ledit jugement, p. 46), le dispositif de ce dernier mentionne, sous chiffre III, que le montant dû par l'appelant à l'intimée à titre de salaire pendant son incapacité de travail s'élève à 1'183 fr. 25 brut. Dès lors que c'est un montant net que réclamait l'intimée (cf. demande du 13 décembre 2011, p. 26), il y a lieu de procéder à la rectification dudit dispositif en ce sens qu'un montant de 1'183 fr. 25, net, est dû par l'appelant. 5. a) L'appelant conteste le montant retenu par les premiers juges à titre de salaire pour le mois de mars 2011. Il fait valoir que l'intimée était en vacances la première semaine de mars 2011, de sorte que le salaire afférent à ce mois aurait dû être amputé d'un quart. b) L'art. 17 CCT relatif à la résiliation avec effet immédiat, renvoyant aux art. 337 à 337b CO, et l'art. 18 CCT portant sur la protection contre les licenciements, qui renvoie aux art. 336 à 336d, 337c et 337d CO, n'ont pas été étendus, de sorte qu'ils ne trouvent pas application en l'espèce. Cela n'a cependant aucune incidence sur l'application des prédites dispositions à la présente cause. Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le

travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. L'art. 16 al. 2 CCT prévoit qu'après le temps d'essai, les délais de congé sont d'un mois de la première à la cinquième année de service, de deux mois de la sixième à la neuvième année de service et de trois mois dès la dixième année de service. c) En l'espèce, le contrat de l'intimée pouvait être résilié après un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, soit le 30 avril 2011 au plus tôt, dès lors qu'elle était dans sa première année de service. L'intimée était rémunérée sur la base d'un salaire horaire et effectuait un total d'heures mensuel variable. Les premiers juges ont dès lors calculé le salaire dû par l'appelant à l'intimée pour les mois de mars et avril 2011 en tenant compte du salaire brut moyen versé à celle-ci pour les mois de novembre 2010, décembre 2010 et janvier 2011 (1'512 fr. 80, 2'027 fr. 40 et 1'790 fr. 70). Ils ont retenu un salaire mensuel brut moyen de 1'776 fr. 95. Selon les décomptes de salaire, ces montants incluent une part de salaire afférente aux vacances de 8,33%. Il ressort du dossier que l'appelant a fermé sa boucherie pendant la première semaine de mars 2011, afin de procéder à la réparation de carrelages et à la pose de caméras. L'intimée a ainsi dû, sur décision unilatérale de son employeur, prendre des vacances pendant cette période. Dès lors qu'elle ne s'est pas opposée à la prise de ces vacances (cf. lettre du 3 mars 2011 dans laquelle l'intimée requérait une réponse de l'appelant pour le 10 mars suivant, soit "pour la reprise de son travail"), il y a lieu de décompter ces dernières sur le salaire dû pour le mois de mars 2011, qui doit être réduit d'un quart. Le droit au salaire de l'intimée pour le mois de mars 2011 doit par conséquent être arrêté à 1'332 fr. 70 et celui du mois d'avril 2011 à 1'776 fr. 95. 6. a) En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé au chiffre II de son dispositif en ce sens que l'appelant est le débiteur de l'intimée et lui doit prompt paiement de la somme de 3'109 fr. 65, brut, soit 1'332 fr. 70 à titre de salaire pour le mois de mars 2011 avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2011 et 1'776 fr. 95 à titre de salaire pour le mois d'avril 2011 avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2011. b) Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). c) A teneur de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais – qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – sont mis à la charge de la partie succombante. En l'espèce, sous réserve de la réduction d'un quart de son salaire du mois de mars 2011, l'intimée obtient gain de cause. Celle-ci n'ayant toutefois pas procédé en deuxième instance, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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