

## **VD\_FINDINFO HC / 2016 / 122 vom 11. Dezember 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-12-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2016\\_\\_\\_122](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___122)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 122 du 11 décembre 2015

IT: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 122 del 11 dicembre 2015

### **Regeste**

CERTIFICAT DE TRAVAIL, CONTRAT DE TRAVAIL, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, PRINCIPE DE LA BONNE FOI, RELATION DE CONFIANCE, RÉSILIATION ABUSIVE, RÉSILIATION EN TEMPS INOCCASIONNEL, TORT MORAL | 330a al. 1 CO, 336 CO, 336a CO, 49 CO

### **Erwägungen**

#### **E. 8**

La demanderesse a été en incapacité de travail à 100 % jusqu'au 15 juillet 2013. Du 15 au 31 juillet 2013, elle a été en incapacité de travail à 60 %, étant précisé que selon le certificat médical produit, elle n'était plus apte à travailler auprès de la défenderesse pour des raisons médicales.

#### **E. 9**

Par courrier recommandé du 6 juillet 2013, la défenderesse a invité la demanderesse et son époux à lui restituer la somme de 3'690 fr. 40 qui leur avait été accordée à titre de prêt, d'ici au 20 août 2013.

#### **E. 10**

Le 12 juillet 2013, la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a déclaré former opposition au congé. Par lettre du 15 juillet 2013, la défenderesse a indiqué au conseil de la demanderesse que celle-ci n'avait jamais reçu de résiliation de son contrat de travail et qu'elle ne pouvait lui donner son congé, du fait de son incapacité de travail.

#### **E. 11**

Par pli recommandé du 23 juillet 2013, la demanderesse a requis de la défenderesse l'établissement d'un certificat de travail, d'une attestation de l'employeur ainsi que d'un décompte final de salaire. La défenderesse lui a répondu par lettre du même jour que son contrat de travail n'avait pu être résilié, du fait de son incapacité de travail, si bien qu'elle ne pouvait lui fournir de certificat de travail. Par pli recommandé du 29 juillet 2013, la demanderesse a réitéré sa demande, impartissant à la défenderesse un délai au 31 juillet 2013 pour lui fournir les documents requis. Le 31 juillet 2013, la défenderesse a adressé à la demanderesse un certificat intermédiaire de travail, précisant ne pas être en mesure d'établir un décompte final de salaire ni l'attestation de l'employeur, dès lors que la demanderesse demeurait son employée. Ce certificat a la teneur suivante : « Nous attestons que Madame C. \_\_\_\_\_, née le [...]1971, travaille dans notre Centre de [...] depuis janvier 2006. Notre Centre de [...] accueille hebdomadairement 20 à 30 personnes qui effectuent une cure de bien-être avec différents soins thérapeutiques et qui suivent un régime végétarien. Madame C. \_\_\_\_\_ travaille chez nous en tant que femme de chambre et employée de lingerie. Elle

est disponible et serviable. Elle accomplit ses tâches avec soin et exactitude. Malheureusement, une fois de plus, son état de santé ne lui permet pas de travailler depuis fin mars 2013. Nous lui souhaitons le meilleur pour sa santé et son futur privé et professionnel. »

#### **E. 12**

Par courrier du 25 septembre 2013, la défenderesse a confirmé à la demanderesse la fin des rapports de travail au 30 novembre 2013. Par courrier recommandé du 24 octobre 2013, la demanderesse a formé opposition à ce congé.

#### **E. 13**

Le 30 novembre 2013, la défenderesse a établi un certificat de travail final, dont la teneur est la suivante : «Nous attestons que Madame C.\_\_\_\_\_, née le [...]1971, a travaillé dans notre Centre de [...] du 1 er janvier 2006 au 30 novembre 2013. Notre Centre de [...] accueille hebdomadairement 20 à 30 personnes qui effectuent une cure de bien-être avec différents soins thérapeutiques et qui suivent un régime végétarien. Madame C.\_\_\_\_\_ a travaillé chez nous en tant que femme de chambre et employée de lingerie. Elle était aussi responsable de plusieurs services de coulisse de l'hôtel et à la cuisine (préparation des thés, casse croûtes etc.). Elle était disponible et serviable. Elle a accompli ses tâches avec soin et exactitude. Malheureusement, et en raison des faits parvenus à la connaissance de notre Direction, ayant eu pour conséquence de rompre le lien de confiance existant, nous avons dû résilier le contrat de travail de Mme C.\_\_\_\_\_. Nous lui souhaitons le meilleur pour son futur professionnel et privé.»

#### **E. 14**

Par demande du 30 septembre 2014, C.\_\_\_\_\_ a conclu à ce que H.\_\_\_\_\_ AG soit reconnue sa débitrice d'un montant de 22'990 fr. 90, avec intérêts à 5 % dès le 30 novembre 2013 (I) et à ce que H.\_\_\_\_\_ AG soit astreinte à rédiger un certificat de travail conformément à l'art. 330a al. 1 CO. Par réponse du 9 février 2015, la défenderesse, a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demanderesse et, reconventionnellement, à ce que celle-ci soit reconnue sa débitrice de la somme de 8'312 fr. à titre de salaire perçu en trop, avec intérêts à 5 % l'an, dès le 1 er décembre 2013. Par déterminations du 22 mai 2015 la demanderesse a conclu au rejet des conclusions reconventionnelles de la défenderesse. Lors de l'audience du 13 juillet 2015, la défenderesse a réduit ses prétentions à 3'025 fr. 30, en raison d'indemnités perçues en trop, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1 er décembre 2013. En droit : 1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., le présent appel est recevable. 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. Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves

administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf.). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1<sup>er</sup> février 2012/57 c. 2a).

3. L'appelante fait valoir qu'elle a été licenciée une première fois le 28 mars 2013, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail. Le congé est ainsi intervenu en temps inopportun. Elle soutient en outre que ce congé a été donné de manière inadéquate et que l'intimée a violé ses droits de la personnalité, au vu de la présence de son époux lors de son licenciement, de la lettre qui lui a été adressée nonobstant son incapacité de travail, de l'absence de rectification de l'indication selon laquelle elle était licenciée et de la dégradation de son état de santé ensuite de l'entretien du 28 mars 2013, si bien que l'art. 336a CO serait applicable.

3.1 En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énumère, de façon non exhaustive, les cas dans lesquels un congé apparaîtra abusif. En particulier, l'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 130 III 699 consid. 4.1; ATF 127 III 86 consid. 2a). La disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2a). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances (ATF 136 III 513). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; ATF 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2; ATF 131 III 535 consid. 4.2; ATF 125 III 70 consid. 2b), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2; ATF 131 III 535 consid. 4.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une

attitude seulement incorrecte (ATF 131 III 535 consid.4.2 et la réf. cit.). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C\_282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2007 consid. 4.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie qui s'est vu signifier le congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). La sanction d'une résiliation abusive est l'allocation d'une indemnité selon l'art. 336a CO (ATF 121 III 60 consid. 3b). L'indemnité prévue par l'art. 336a CO est de même nature et vise le même but que celle de l'art. 337c al. 3 CO (ATF 123 III 391 consid. 3a ; ATF 123 V 5 consid. 2a). Elle a donc une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3c). Le juge fixe l'indemnité de l'art. 336a CO en équité (art. 4 CC) en fonction de toutes les circonstances ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation financière des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 123 III 391 consid. 3). Lorsque l'atteinte à la personnalité du salarié congédié abusivement découle du licenciement, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié (TF 4C\_310/1998 précité, in SJ 1999 I 277 consid. 4a ; ATF 123 III 391 consid. 3). Cette indemnité ne laisse guère de place à une application cumulative de l'art. 49 CO. Le Tribunal fédéral ne l'exclut cependant pas dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer (consid. 9c non publié de l'ATF 126 III 395; TF 4C\_310/1998 précité, in SJ 1999 I 277 consid. 4a). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que celle liée au caractère abusif du congé (ATF 123 III 391 consid. 3c), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (TF 4C\_177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.1). La jurisprudence a ainsi admis le versement d'une indemnité pour tort moral en application de l'art. 49 CO indépendamment de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO.

3.2 En l'espèce, l'instruction a établi que lorsque l'intimée a appris que l'appelante était en incapacité totale de travail le 28 mars 2013, elle l'a informée qu'elle ne pouvait la licencier. Il semble douteux que l'intimée lui ait ensuite néanmoins adressé la lettre litigieuse, dont on ne voit pas pour quelle raison elle aurait été contresignée par la demanderesse si elle lui avait été adressée par voie postale. Quoi qu'il en soit, quand bien même tel serait le cas, ce comportement, bien qu'incorrect, ne saurait fonder une atteinte grave au droit de la personnalité de la demanderesse, et partant le versement d'une indemnité fondée sur l'art. 336a CO. S'agissant de l'entretien du 28 mars 2013, la manière dont il s'est déroulé est critiquable. En effet, l'employeur, qui envisageait de licencier les époux, aurait dû les recevoir individuellement et sur leur lieu de travail. L'affichage prématuré du licenciement de l'appelante dans la cuisine de l'établissement est également contestable. Ces faits, bien qu'inconvenants, ne sont toutefois pas suffisamment graves pour retenir que l'intimée aurait contrevenu de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ni qu'une violation des droits de la personnalité du travailleur aurait été consacrée et ne suffisent pas non plus à

rendre le congé abusif. Quant à la dégradation de l'état de santé de la demanderesse, les certificats médicaux produits ne permettent pas de déterminer si elle est due exclusivement à son licenciement, au rythme de travail soutenu dans l'établissement employeur, ou encore à une tierce cause. A l'instar des premiers juges, il y a lieu de retenir que le rapport de causalité adéquate entre le comportement de l'employeur et l'atteinte alléguée à la réputation sociale et professionnelle de l'appelante, voire à sa santé, n'a pas été établi. 4. L'appelante fait ensuite valoir que son licenciement du 25 septembre 2013 serait abusif au sens des art. 336 ss CO, dès lors que ce n'est pas une rupture du lien de confiance entre elle-même et son employeur, mais bien entre son époux et l'employeur qui a fondé la résiliation des rapports de travail. Elle reproche en outre aux premiers juges d'avoir violé l'art. 8 CC s'agissant des actes qui lui ont été reprochés. Elle requiert ainsi l'allocation d'une indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO ainsi que des dommages et intérêts à titre de réparation pour tort moral (art. 49 CO).

4.1 4.1.1 L'appelante fait grief aux premiers juges de s'être fondés sur le seul témoignage de [...] pour retenir qu'elle avait connaissance des agissements de son époux quant à la falsification du timbrage. Or, ce témoignage devrait être apprécié avec retenue, dès lors que la prénommée aurait des rancœurs à son égard. L'appelante relève encore que l'instruction n'a établi qu'un seul épisode de falsification de timbrage.

4.1.2 En l'espèce, il est vrai que seul le témoin [...] a relaté un épisode unique de falsification de timbrage effectué par l'époux de l'appelante. Les rancœurs alléguées par celle-ci ne sont toutefois nullement établies, si bien que c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu la déclaration, détaillée, de ce témoin. Par ailleurs, l'appelante, qui avait elle-même oublié de timbrer, a sans aucun doute été informée des suites données à son oubli. Quand bien même la falsification du timbrage relatée ne concerne qu'un épisode unique, non contesté du reste par l'appelante, celle-ci ne pouvait ignorer la gravité de cet acte, notamment compte tenu de l'avertissement donné en 2009, et même si celui-ci concernait d'autres faits. La rupture du lien de confiance engendrée par ces agissements concernait ainsi également l'appelante personnellement, si bien que le congé intervenu ne saurait être qualifié d'abusif, voire de discriminatoire.

4.2 4.2.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle avait connaissance des vols commis par son époux avant la séance du 28 mars 2013, dès lors que celui-ci aurait pu lui indiquer que l'employeur avait voulu se débarrasser de la chaise ramenée à domicile ou encore qu'il aurait payé une partie des produits du stock ramenés sans droit à leur domicile. L'appelante soutient qu'il semble normal qu'elle n'ait appris l'existence des vols commis qu'à ladite séance.

4.2.2 Les accusations de vols à l'endroit de l'époux de l'appelante et le cautionnement par celle-ci du comportement de son époux reposent sur les déclarations du témoin [...]. Comme déjà mentionné, les déclarations détaillées de ce témoin ne permettent pas d'exclure que l'appelante, qui se limite à alléguer ses propres suppositions sans nullement les étayer, était au courant des agissements de son époux avant la séance du 28 mars 2013, ce d'autant qu'une de ses amies avait également bénéficié du matériel subtilisé. De même, le témoignage [...] n'empêche nullement de considérer que la rupture du lien de confiance concernait également l'appelante personnellement, dès lors qu'elle n'était pas intervenue activement, avant ladite séance, dans l'intérêt de son employeur, mais qu'en gardant le silence à ce sujet, elle avait violé son devoir de fidélité à l'égard de celui-ci.

4.3 4.3.1 L'appelante fait valoir que les premiers juges ont retenu à tort qu'elle s'était servie de la position hiérarchique supérieure de son époux pour mettre la pression sur certaines de ses collègues, dès lors que ces allégations de la défenderesse ne seraient nullement établies. De même, c'est à tort qu'ils auraient retenu qu'elle avait connaissance et cautionnait le

prétendu harcèlement sexuel dont son époux serait l'auteur. 4.3.2 Il est vrai que l'abus de la position hiérarchique de l'époux de l'appelante n'a pas été établi, le témoin [...] se bornant à rapporter des oui-dire à ce sujet. Il n'y a cependant pas lieu d'examiner cette question plus avant, dès lors que le jugement ne s'est, en définitive, pas appuyé sur cet élément pour constater que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif. S'agissant du prétendu harcèlement sexuel dont l'auteur serait l'époux de l'appelante, les premiers juges ont retenu qu'il n'était pas nécessaire de déterminer si celle-ci connaissait et cautionnait ces agissements, dès lors que le licenciement devait déjà être considéré comme non abusif au regard des motifs exposés. Il n'y a donc pas lieu non plus d'examiner plus avant cette question soulevée par l'appelante. 4.4 4.4.1 L'appelante se prévaut encore de ce que le congé du 25 septembre 2013 a été abusif en raison de la manière dont il a été donné, parce que l'employeur se serait livré à un double jeu violant le principe de la bonne foi en confirmant le licenciement du 28 mars 2013, après avoir prétendu pendant plusieurs mois que la demanderesse était toujours employée de la société. 4.4.2 En l'occurrence, dès lors que si l'intimée avait signifié son congé à l'appelante le 28 mars 2013, celui-ci serait nul en vertu de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'on ne saurait retenir qu'elle a violé le principe de la bonne foi en indiquant à plusieurs reprises à l'appelante, durant sa période d'incapacité de travail, qu'elle demeurait son employée, ce qui était effectivement le cas. L'intimée n'a pas non plus procédé de manière contraire au principe de la bonne foi en licenciant l'appelante le 25 septembre 2013. 4.5 Au vu de ce qui précède, le congé donné n'était pas abusif, car fondé sur un motif réel, à savoir le comportement de l'appelante elle-même, qui a cautionné les agissements répréhensibles de son époux. L'appelante ne peut donc se prévaloir de l'art. 336a CO pour fonder ses prétentions. 4.6 Dans la mesure où elle prétend également à une indemnité pour tort moral, fondée sur l'art. 49 CO, l'atteinte n'atteint pas le degré de gravité, objectif et subjectif, requis qui justifierait une indemnité séparée à ce titre, pour les mêmes raisons évoquées ci-avant. Les griefs doivent ainsi être intégralement rejetés. 5. L'appelante conclut encore à la rectification du certificat de travail qui lui a été remis, au motif que la résiliation des rapports de travail serait fondée sur la rupture du lien de confiance entre l'employeur et son époux et non pas elle-même. 5.1 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, c. 6.1 p. 313 ss. et les réf. citées). 5.2 Les premiers juges ont considéré que le certificat de travail fourni à la demanderesse était conforme à la vérité et qu'il ne se justifiait pas de remettre en cause son contenu, la qualité du travail y étant décrite de manière positive de sorte qu'il n'était pas contraire à la loi d'y mentionner la rupture du lien de confiance comme motif de licenciement. Comme vu ci-dessus (consid.

4.1.2), la rupture du lien de confiance concernait également l'appelante personnellement. L'opinion des premiers juges doit dès lors être confirmée. 6. L'appelante critique encore le fait que les premiers juges aient retenu que les décomptes produits s'agissant du solde de vacances auquel elle prétend avoir droit étaient dépourvus de force probante. Sur ce point, l'on ne peut qu'adhérer à l'appréciation des premiers juges, selon laquelle ces tableaux, établis par l'époux de l'appelante, sont peu clairs et par conséquent, dépourvus de force probante. Cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. 7. L'appelante conteste encore l'appréciation des premiers juges s'agissant de ses prétentions salariales et leur reproche notamment de ne pas avoir pris en compte ses déterminations sur demande reconventionnelle du 22 mai 2015 et d'avoir retenu que les indemnités journalières avaient été versées dès le 13 mai 2013 au lieu du 14 mai 2013. Les griefs de l'intimée à cet égard ne peuvent qu'être rejetés, celle-ci se limitant à renvoyer aux écritures et pièces de première instance, ce qui n'est pas conforme aux exigences de motivation en la matière. Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement entrepris à cet égard. 8. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'appel apparaissant d'emblée dépourvu de chance de succès dans son résultat, la requête d'assistance judiciaire de l'appelante doit également être rejetée (art. 117 let. b et 119 al. 3 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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