

# VD\_FINDINFO HC / 2023 / 702 vom 7. November 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-11-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2023\\_\\_\\_702](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___702)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2023 / 702 du 7 novembre 2023

IT: VD\_FINDINFO HC / 2023 / 702 del 7 novembre 2023

## Regeste

NATURE JURIDIQUE, CONTRAT DE TRAVAIL, CONTRAT D'APPRENTISSAGE, STAGE, DROIT AU SALAIRE, CALCUL, SALAIRE USUEL | 18 al. 1 CO, 319 al. 1 CO, 322 al. 1 CO

## Erwägungen

### E. 1

let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272] au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

#### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

#### E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr. par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable.

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

#### E. 3.1

Dans un premier moyen, l'appelante se prévaut d'une constatation incomplète des faits. Ce grief est partiellement fondé, de sorte que la Cour de céans a complété l'état de fait retenu dans le jugement entrepris (art. 310 let. b CPC), étant précisé que les éléments de fait pertinents ont été intégrés dans la partie en fait du présent arrêt.

### **E. 3.2**

; TF 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2.1 et 4.2.2). Une fois le contenu du contrat déterminé, il s'agit, dans une seconde étape et sur cette base, de catégoriser juridiquement la convention (TF 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.1 et les réf. citées). La qualification juridique d'un contrat est une question de droit. Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC) et détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (falsa demonstratio non nocet ; art. 18 al. 1 CO ; ATF 131 III 217 consid. 3 ; ATF 129 III 664 consid. 3.1 ; TF 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.1 et les réf. citées).

### **E. 3.3**

L'appelante affirme encore qu'aucun élément n'indiquerait que l'intimée aurait contesté son salaire en qualité de « stagiaire » ; ce fait devrait dès lors être écarté. Elle met en doute la valeur probante des déclarations sur ce point de N.\_\_\_\_\_, lesquelles seraient « opportun[es] et intéressé[es] ». Le tribunal de première instance a retenu que l'intimée avait déclaré avoir contacté sa supérieure à réception de son premier salaire pour manifester son étonnement, ce qui avait été confirmé par N.\_\_\_\_\_, lequel était paru crédible, bien qu'il fût le fils de l'intimée. Sur cette base, les premiers juges ont considéré que l'intimée avait émis des réserves au paiement de son premier salaire. Il n'y a pas de motif de revoir l'appréciation des preuves à cet égard. On constate en effet, à la lecture du procès-verbal d'audience du 27 avril 2022, que le témoignage de N.\_\_\_\_\_ est précis et circonstancié. Celui-ci a déclaré que sa mère et lui-même s'étaient renseignés oralement auprès de l'appelante afin de comprendre « pourquoi le salaire était si bas ». Il leur avait été répondu que l'intimée devait dans un premier temps effectuer un stage de trois mois, ensuite duquel, si tout se passait bien, il serait possible de « rediscuter d'un travail rémunéré de façon normale par rapport à l'activité prévue ». Ses déclarations correspondent par ailleurs aux informations communiquées le 1<sup>er</sup> avril 2020 par l'appelante. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont considéré que ledit témoignage était probant et que l'intimée avait contesté son salaire. Enfin, il est exact que N.\_\_\_\_\_ a mentionné que l'intimée avait un autre emploi à 50 % auprès d'un EMS et qu'elle avait dû « jongler entre les deux emplois », tel que l'expose l'appelante. Cependant, ces éléments n'ont pas d'influence sur l'issue du litige puisqu'il n'est pas contesté que l'intimée a travaillé à plein temps au service de l'appelante, de sorte qu'il était légitime pour le tribunal de première instance de ne pas en tenir compte.

### **E. 4.1**

Dans un deuxième moyen, l'appelante argue que les rapports de travail entre les mois de mars et de juin 2020 devraient être qualifiés de contrat de stage et non pas de « pur » contrat de travail.

#### **E. 4.2.1**

La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3). Dans une première étape, il s'agit de déterminer le contenu du contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective ; art. 18 al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]). Si une telle intention ne peut être constatée, le contenu du contrat doit être interprété selon le principe de la confiance (interprétation normative ou objective ; ATF 144 III 43 précité consid. 3.3 ; ATF 140 III 134 consid.

#### **E. 4.2.2**

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (parmi d'autres : TF 4A\_366/2021 du 28 janvier 2022 consid. 4.1.1 et 4.1.2 ; TF 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.2 ; TF 4A\_64/2020 précité consid. 6.1 et les réf. citées).

#### **E. 4.2.3**

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former la personne en formation à l'exercice d'une activité professionnelle déterminée, conformément aux règles du métier, et la personne en formation s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir cette formation (art. 344 CO). Ainsi que l'indique le texte légal, le contrat d'apprentissage n'a pas pour vocation première de servir le but économique de l'entreprise, mais bien d'assurer la formation professionnelle de l'apprenti. Il combine une obligation de former à la charge de l'employeur et une obligation de travailler à la charge de l'apprenti (ATF 132 III 753 consid. 2.1 et les réf. citées). Cette formation professionnelle dure trois ou quatre ans et s'achève en général par un examen de fin d'apprentissage qui donne droit au certificat fédéral de capacité (art. 17 al. 3 LFPr [Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 ; RS 412.10] ; sur le tout : CACI 14 décembre 2018/702, in JdT 2019 III 114 consid. 3.2.2). En pratique, il existe d'autres formes de contrats de formation (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag,

#### **E. 4.3.1**

En l'occurrence, l'appelante fait essentiellement valoir que la formation et les expériences professionnelles d'A.\_\_\_\_\_ seraient indicatrices de ce qu'il serait attendu des autres employés. Dès lors que l'intimée ne remplirait pas ces prérequis, un stage – et non un contrat de travail – lui aurait été proposé afin de compléter ses connaissances. Les comparaisons auxquelles se livre l'appelante entre le parcours professionnel d'A.\_\_\_\_\_ et celui de l'intimée (s'agissant en particulier de son diplôme de J.\_\_\_\_\_, de son absence de détention du certificat de la Croix-Rouge et de son travail auprès de l'Y.\_\_\_\_\_) ne sont toutefois pas pertinentes. Il n'est pas établi que tous les employés de l'appelante bénéficieraient du même niveau de formation qu'A.\_\_\_\_\_. Et surtout, l'appelante perd de vue que la seule question à résoudre pour définir la nature de la relation contractuelle entre les parties est celle de déterminer si une formation a été effectivement dispensée à l'intimée. Partant, il importe peu que celle-ci ait pu être sous-qualifiée ou n'aurait pas disposé de formation, respectivement d'une expérience suffisante dans le domaine de la prise en charge de personnes âgées. Même si la Cour de céans devrait arriver à la conclusion que l'intimée aurait eu besoin d'une formation complémentaire afin d'être engagée par l'appelante, si ladite formation ne lui a pas été fournie, on ne saurait retenir que

les parties étaient liées par un contrat de stage. Pour les mêmes motifs, il est sans importance que l'intimée ait prétendument reconnu l'exigence d'une formation spécifique pour être engagée en déclarant disposer de la formation et de l'expérience nécessaires. De même, le fait que l'intimée ait été présentée en qualité de « collègue » sur le groupe WhatsApp des accompagnantes de la bénéficiaire n'est également pas déterminant.

#### **E. 4.3.2**

Cela étant, il est manifeste qu'en l'espèce, l'intimée n'a bénéficié d'aucune formation de la part de l'appelante et qu'A. \_\_\_\_\_ n'a pas agi en qualité de formatrice. En effet, il ressort du témoignage du 27 avril 2022 d'A. \_\_\_\_\_ que, de manière générale, lorsqu'un collaborateur est engagé, elle le présente au bénéficiaire des soins, ce qu'elle avait fait avec l'intimée. Elle forme ensuite le nouveau collaborateur, en ce sens qu'elle lui explique les tâches à faire au domicile du bénéficiaire, en particulier les soins d'hygiène, les repas, quelques tâches ménagères et l'accompagnement du bénéficiaire (discussion, promenade, lecture). S'agissant de l'intimée, A. \_\_\_\_\_ a indiqué « avoir été sur place le premier jour » et lui avoir expliqué les tâches précitées. D'après ses explications, cela lui avait pris une après-midi (pour l'accompagnement) et une matinée (pour la toilette et les habitudes de la personne). A. \_\_\_\_\_ a ajouté que, par la suite, elle était « souvent en contact » avec l'intimée, car elle s'occupait de la même bénéficiaire et faisait donc partie de la « même équipe » ; les deux femmes se « croisaient » lors de « la rocade des différents services ». Pour le reste, elles n'avaient en principe pas de contact, A. \_\_\_\_\_ ayant toutefois précisé rester « disponible en cas de besoin ou de question ». Elle a finalement indiqué que l'intimée lui avait fait « bonne impression le premier jour », de sorte qu'il n'y avait pas eu lieu « de la superviser par la suite », et ne jamais avoir effectué « de journée complète, d'une traite » avec l'intimée, mais « plusieurs bouts de journée ». A cet égard, elle se rappelait avoir « formé une fois [l'intimée] en prolongeant [s]on service de 19 h à 21 h environ ». L'appelante confirme en substance ces propos, indiquant qu'A. \_\_\_\_\_ avait présenté l'intimée à la bénéficiaire et lui avait « instruit les tâches fréquentes », sans ne préciser en quoi celles-ci consistaient. L'appelante ne fournit pas plus d'explications sur le contenu de la formation alléguée. Elle ajoute encore qu'une fois que les tâches essentielles avaient été expliquées, il n'était « objectivement pas opportun pour A. \_\_\_\_\_ de se tenir souvent aux côtés de l'intimée dans la maison de la bénéficiaire », qu'il ne « faisait aucun sens qu'A. \_\_\_\_\_ attende qu'une situation se présente pour former l'intimée, l'ayant déjà formée pour les tâches essentielles » et qu'« A. \_\_\_\_\_ se tenait à disposition par téléphone et [avait] visité quelques fois l'intimée afin qu'elle puisse poser ses éventuelles questions ou qu'elle puisse obtenir des conseils ». Elle conclut en relevant qu'« il était plus sensé que l'intimée use de son indépendance et s'occupe seule de la bénéficiaire ». Il découle de ce qui précède que, dans les faits, l'intimée a été laissée seule en charge de la bénéficiaire dès son engagement au mois de mars 2020, sans supervision. Même en tenant compte du fait que le contrat de stage vise un apprentissage pratique, il n'y a en l'occurrence eu aucune transmission de connaissances théoriques, même en arrière-plan. Le simple fait de se voir expliquer, au commencement d'une nouvelle relation professionnelle, la manière dont le travail doit être effectué par une responsable et de pouvoir par la suite la contacter pour lui poser des questions est inhérent à tout nouvel engagement et ne saurait être qualifié de formation. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimée était, dès le mois de mars 2020, partie à un « pur » contrat de travail. 5. 5.1 Dans un ultime moyen, l'appelante soutient que les premiers juges ne pouvaient pas retenir que le salaire déterminant pour calculer les prétentions salariales de l'intimée dès le

mois de mars 2020 aurait été celui de 4'800 fr. perçu dès le 16 juin 2020. 5.2 En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit en règle générale au principe de la liberté contractuelle (ATF 122 III 110 consid. 4b). Il convient dès lors d'examiner tout d'abord si les parties ont convenu du montant du salaire. Pour ce faire, le juge doit s'efforcer, dans un premier temps, de déterminer la commune et réelle intention des parties (art. 18 al. 1 CO ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 ; ATF 131 III 606 consid. 4.1). Si cette dernière ne peut être établie ou si les volontés intimes des parties divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance. Il recherchera comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective ; ATF 132 III 24 consid. 4 ; ATF 131 III 606 précité consid. 4.1). Lorsque les parties se sont liées par un contrat de travail, mais qu'un accord sur le salaire fait défaut et qu'aucune convention collective de travail ni aucun contrat-type ne sont applicables, le salaire usuel fait foi. On entend par là la rémunération qu'il est habituel de verser dans la région et dans la branche considérées pour des travaux comparables, compte tenu de la situation personnelle des intéressés. Les conventions collectives applicables dans la profession constituent alors un élément de référence, même si elles ne lient pas les parties (art. 322 al. 1 CO ; TF 4A\_641/2012 du 6 mars 2013 consid. 2 ; TF 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 3.1 et les réf. citées). 5.3 En l'occurrence, l'appelante se prévaut, comme en première instance, des principes énoncés dans l'arrêt du 17 décembre 2014 du Tribunal fédéral (TF 4A\_404/2014), relevant qu'une acceptation tacite sur le salaire ne peut être admise que dans des circonstances où, selon les règles de la bonne foi, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part. Selon elle, l'intimée n'ayant pas réagi à la réception de son premier salaire et du courrier du 1<sup>er</sup> avril 2020 de l'appelante, elle aurait ainsi accepté tacitement le salaire mensuel brut de 1'500 fr. perçu du mois de mars 2020 jusqu'au 15 juin 2020. Les considérations développées à cet égard par le tribunal de première instance sont pertinentes et il convient d'y renvoyer. C'est en effet à raison que les premiers juges ont retenu que l'arrêt du 17 décembre 2014 précité traitait de circonstances très différentes de celles du cas d'espèce. Il en est de même s'agissant de l'arrêt du 27 mars 2015 du Tribunal fédéral (TF 4A\_434/2014) mentionné par l'appelante en deuxième instance. Ces deux arrêts portent en effet sur des cas où les parties étaient initialement convenues d'une prestation (salaire ; souscription à une assurance troisième pilier) en faveur de l'employé, laquelle avait par la suite été modifiée à son désavantage. Or, en l'occurrence, les parties ne se sont pas entendues sur la fixation d'un salaire initial. Il est ainsi douteux que les jurisprudences susmentionnées soient applicables au cas d'espèce. Quoiqu'il en soit, comme cela a été établi ci-dessus (cf. consid. 3.3 supra), l'intimée a émis des réserves à réception de son premier salaire, ce qui permet déjà de considérer qu'elle n'a pas accepté tacitement la rémunération versée par l'appelante pendant la première partie des rapports de travail. Pour le surplus, même à admettre l'absence de contestation expresse de l'intimée, on ne saurait retenir qu'il y aurait eu une acceptation tacite de sa part. En effet, le Tribunal fédéral retient qu'en principe, le silence du travailleur ne vaut pas acceptation de la réduction du salaire proposée par l'employeur (cf. TF 4A\_404/2014 consid. 5.1) et qu'un accord tacite, au sens de l'art. 6 CO, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement, le juge devant faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions (cf. TF 4A\_434/2014 consid. 3.2). Or, N.\_\_\_\_\_ a indiqué de manière convaincante que l'intimée n'avait pas eu d'autre alternative que d'accepter le salaire versé par l'appelante, dans la mesure où elle arrivait à la fin de son droit aux

indemnités de chômage, ceci en pleine période de pandémie de COVID-19. On peut à cet égard suivre les juges de première instance lorsqu'ils considèrent qu'au vu de la situation incertaine de l'intimée, associée au fait que son employeur prévoyait de l'engager définitivement s'il était satisfait du travail fourni, celle-ci n'était guère en mesure de protester à la réception de ses salaires, ce qu'on ne pouvait de bonne foi attendre d'elle. 5.4 Force est ainsi de constater qu'il n'y a pas eu d'accord tacite sur le salaire et que celui-ci n'a pas été fixé. En l'absence de convention collective de travail et de contrat-type, c'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont déterminé la rémunération de l'intimée conformément à l'usage, en application de l'art. 322 al. 1 CO. Leur appréciation à ce titre ne prête pas le flanc à la critique. En effet, il était juste de considérer, d'une part, que le salaire de 1'500 fr. pour un plein temps était insuffisant (voire illicite), celui-ci représentant un salaire horaire de 7 fr. 65 (1'500 fr. / 196 heures), et, d'autre part, que le revenu mensuel de 4'800 fr. appliqué par les parties dès le 16 juin 2020 était approprié, de sorte qu'il correspondait au salaire mensuel brut auquel l'intimée avait droit pour la période comprise entre le mois de mars 2020 et le 15 juin 2020. 6. 6.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et, partant, le jugement entrepris confirmé. 6.2 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse (art. 312 al. 1 in fine CPC).

## **E. 7**

e éd., 2012, n. 6 ad art. 344a CO). Ainsi, le contrat de stage, non défini par la loi, est un contrat de travail qui a pour particularité d'avoir pour objectif la formation du stagiaire. Contrairement au contrat d'apprentissage, le stage ne vise toutefois pas une formation professionnelle systématique et complète, mais a pour but que le stagiaire puisse réunir des compétences et une expérience professionnelles. Le maître de stage l'y encourage avant tout en lui confiant un travail adéquat et en discutant de manière critique ses prestations (Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6 e éd., 2016, n. 17 ad art. 344 CO ; Staehlin, Zürcher Kommentar, 1996, n. 8 ad art. 344 CO ; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, op. cit. , n. 6 ad art. 344a CO). Le stage est orienté sur l'aspect pratique du travail, la transmission de connaissances théoriques demeurant en arrière-plan (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, op. cit. , n. 6 ad art. 344a CO ; sur le tout : CACI 14 décembre 2018/702, in JdT 2019 III 114 consid. 3.2.2).

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