

# VD\_FINDINFO HC / 2025 / 143 vom 12. Juni 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-06-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_143](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___143)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 143 du 12 juin 2024

IT: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 143 del 12 giugno 2024

## Regeste

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, INCAPACITÉ DE TRAVAIL,  
CONTRAT DE TRAVAIL | 324a CO, 336 al. 1 let. b CO

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 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 aI. 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 aI. 1 CPC). Additionnées conformément à l'art. 93 al. 1 CPC, les prétentions des parties en première instance dépassaient 10'000 fr., même sans tenir compte de la conclusion du travailleur en délivrance d'un certificat de travail corrigé. La voie de l'appel est donc ouverte contre le jugement attaqué.

### E. 1.2

Qu'elle agisse par la voie d'une demande, d'un appel ou d'un recours, la partie qui saisit le juge doit justifier d'un intérêt digne de protection, soit d'un intérêt juridique actuel, à voir statuer sur ses conclusions (art. 59 al. 2 let. a CPC ; Bohnet, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019 [ci-après : CR-CPC], n. 89 ad art. 59 CPC). Comme toute condition de recevabilité, l'intérêt doit exister au moment du dépôt de l'appel ou du recours, mais encore au moment où l'arrêt est rendu (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1 ; TF 5A\_441/2020 du 8 décembre 2020 consid. 4.1). L'absence d'un tel intérêt, qui doit être constatée d'office, entraîne l'irrecevabilité de l'appel ou du recours (art. 60 CPC ; CACI 26 novembre 2021/547 ; CREC 16 septembre 2021/258). Un tel intérêt fait en général défaut lorsque la partie qui agit demande la constatation de son droit alors qu'elle dispose d'une action condamnatoire ou formatrice, qui peut être introduite immédiatement et qui lui permettrait d'obtenir directement le respect de son droit ou l'exécution de la créance (ATF 135 III 378 consid. 2.2 ; TF 4A\_255/2021 du 22 mars 2022 consid. 1.2.1 ; cf. également TF 4A\_508/2016 du 16 juin 2017 consid. 3.1, non publié dans ATF 143 III 348). En ce sens, l'action en constatation est subsidiaire par rapport à une action condamnatoire ou formatrice (ATF 135 III 378 consid. 2.2). Dans le cas présent, la conclusion III de l'acte d'appel, qui tend à la constatation de la date de la fin des rapports de travail, est irrecevable, l'appelant pouvant prendre – et ayant du reste pris – des conclusions condamnatoires en paiement de son salaire jusqu'à la fin des rapports de travail.

### E. 1.3

La conclusion II de l'acte d'appel doit être lue en lien avec la conclusion I. Selon sa lettre, celle-ci tend à l'annulation des points 2 et 3 de la partie II du jugement attaqué, par quoi elle vise manifestement les considérants II/2 et II/3 du jugement, qui traitent respectivement du salaire et de la part au treizième salaire dus à l'appelant, à l'exclusion de toutes les autres prétentions de celui-ci, qui sont traitées aux considérants II/4 (vacances), II/5 (heures supplémentaires) et III (remboursement des primes d'assurance d'indemnités journalières pour perte de gain en cas de maladie) du jugement attaqué. Aucun grief n'est formulé par l'appelant contre le raisonnement des premiers juges relatif aux vacances, aux heures supplémentaires et au remboursement des primes d'assurance perte de gain. Les conclusions I et II de l'appel doivent dès lors être comprises comme tendant à la réforme du chiffre III du dispositif du jugement, en ce sens que l'intimée soit condamnée à verser à l'appelant, en sus de la somme de 1'437 fr. 40 bruts à titre de salaire pour vacances non prises et heures supplémentaires, une somme de 7'376 fr. 70 à titre de salaire et de part au treizième salaire, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2023. Conformément à la pratique en matière de conflit du travail, cette dernière somme doit s'entendre brute. Les conclusions I et II de l'appel ainsi comprises, de même que la conclusion IV relative aux frais, présentées dans un acte déposé en temps utile et dans les formes prescrites, par une partie justifiant d'un intérêt à l'appel, sont recevables.

### **E. 2.1**

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 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\_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). 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 (cf. 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. 2.2**

Dans le cas présent, l'appelant fait valoir, en page 8 de son appel, qu'il a offert ses services à l'intimée à la fin de son incapacité totale de travail – question de fait sur laquelle les premiers juges se sont prononcés de manière incomplète (jugement attaqué, p. 18 du p.-v., let. d in fine ). Ce grief de constatation lacunaire des faits est fondé. Il ressort en effet des pièces du dossier que, par courriels des 17 et 25 juillet 2023 (pièce 8 du bordereau produit par l'appelant en première instance), le syndicat qui représentait l'appelant dans ses discussions avec l'intimée, a offert les services de son mandant à 50 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2023 et que, dans un courriel du 25 juillet 2023, l'intimée a répondu que sa position ne changeait pas et que l'appelant ne faisait plus partie de son personnel depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023. L'état de fait a été complété en ce sens en référence aux courriers électroniques en question (ch. C/12 et 13 de l'état de fait). Il en va de même de l'évolution de la capacité de

travail de l'appelant, laquelle a été précisée dans l'état de fait (appel, p. 8 et ch. C/3 de l'état de fait).

### **E. 3.1**

L'appelant reproche au tribunal d'avoir méconnu la jurisprudence publiée à l'ATF 133 III 517 en ne le faisant pas bénéficier de la période de protection de 180 jours prévue à l'art. 27 al. 1 let. b (ii) CCT-Mvd. Il invoque aussi l'opinion de Wyler et Heinzer (citant Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 862, qui correspond à la 5 e éd. du même ouvrage Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2024, p. 937). L'intimée fait valoir que la doctrine à laquelle se réfère l'ATF 133 III 517 n'est pas unanime et que la jurisprudence publiée à l'ATF 133 III 517 serait inapplicable au cas de l'appelant, qui a reçu son licenciement pendant sa première année de service et après l'échéance de la période de protection applicable durant celle-ci.

### **E. 3.2**

Après le temps d'essai, un contrat de durée indéterminée peut, en vertu de l'art. 335c al. 1 CO, être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux ans de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement. La première phrase de l'alinéa 2 de la même disposition prévoit en outre que ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours dès la sixième année de service. Aux termes de l'alinéa 2 de la même disposition, le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant l'une de ces périodes, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Enfin, l'alinéa 3 dispose que, lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme. Il ne peut pas être dérogré à l'art. 336c CO au détriment du travailleur (cf. art. 362 CO).

### **E. 3.3**

D'après la jurisprudence, lorsque différents délais de résiliation peuvent entrer en ligne de compte en fonction de la durée des rapports de travail, il faut appliquer celui qui valait au moment de la réception du congé, plus précisément le lendemain ; le délai de congé prend fin le jour correspondant dans le mois déterminé par la durée du délai, de sorte qu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'a aucune incidence si elle débute après ce jour (ATF 131 III 467 consid. 2.1, SJ 2006 I 43). Si, après la résiliation, mais avant la fin du délai de congé au sens de l'art. 336c al. 2 CO, le travailleur présente une incapacité de travail au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO, le délai de congé est suspendu pendant la période de protection et recommence à courir ensuite. Selon la jurisprudence, la suspension porte sur le délai de congé contractuellement applicable au sens de l'art. 336c al. 2 CO, calculé rétrospectivement depuis l'échéance du contrat. Il s'ensuit que le solde du délai de congé, au sens de l'art. 336c al. 2 CO, qui courra dès la fin de la période de protection est égal au total des jours que comptent les mois qui constituent le délai de congé déterminé rétrospectivement depuis la date d'échéance, sous

déduction du nombre de jours de la période de protection qui précèdent le délai de congé rétrospectif (cf. Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., 5<sup>e</sup> éd. 2024, p. 951). Ainsi que le Tribunal fédéral l'a précisé dans l'arrêt invoqué par l'appelant, la durée du délai de protection prévu à l'art. 336c al. 1 CO doit être déterminée rétrospectivement. Si une incapacité de travail, qui a commencé durant la première année de service, empiète sur la deuxième année de service, c'est la durée de protection prévue dès la deuxième année de service qui est applicable à cette incapacité de travail, mais à condition évidemment – puisque l'art. 336c al. 2, 2<sup>e</sup> phrase, CO prévoit une suspension du délai de congé, et non une restitution de celui-ci – que le délai de congé suspendu par l'art. 336c al. 2 CO n'ait pas expiré avant le début de la deuxième année de service (ATF 133 III 517 consid. 3.3). En d'autres termes, le travailleur ne peut pas arguer de la fin de son incapacité de travail au cours de la deuxième année de service, pour se prévaloir du délai de protection valable dès la deuxième année de service, si les rapports de travail se sont éteints avant le début de la deuxième année de service, ni s'ils se sont prolongés au-delà par le seul effet du report prévu à l'art. 336c al. 3 CO (ibid.). Le dies a quo est le premier jour de l'incapacité (ibid.). Wyler/Heinzer, dont l'appelant se prévaut de l'opinion, tire les conséquences de cette jurisprudence. Envisageant le cas d'une incapacité de travail qui débute après le licenciement – comme dans le cas d'espèce jugé à l'ATF 133 III précité – et qui empiète sur l'année de service suivante, pour laquelle la durée de protection est plus longue, il enseigne que la durée de protection la plus longue est applicable. Envisageant aussi le cas d'une incapacité de travail qui a débuté avant le licenciement, signifié à l'expiration de la durée de protection applicable pendant l'année de service en cours, mais qui se prolonge après le licenciement et qui empiète finalement sur l'année de service suivante, pour laquelle la durée de protection est plus longue, Wyler enseigne que le licenciement n'est pas frappé de nullité par l'art. 336c al. 2, 1<sup>re</sup> phrase, CO – dès lors qu'il ne peut être question d'appliquer lors de la première année le délai de protection applicable à l'année suivante – mais que le délai de protection le plus long doit néanmoins être appliqué, ce qui revient à faire comme si le délai de congé avait été suspendu (cf. Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit.,

#### **E. 3.4**

En l'espèce, l'appelant, entré au service de l'intimée le 12 avril 2022, a présenté une incapacité de travail dès le 2 février 2023. Après l'échéance du délai de protection d'un mois applicable lors de la première année de service en vertu de l'art. 27 al. 1 let. b (i) CCT-Mvd, le 2 mars 2023, l'appelant s'est vu signifier son congé par lettre recommandée du 27 mars 2023 pour une échéance fixée d'abord par erreur au 30 avril 2023, mais que l'intimée, corrigeant son erreur, a ensuite reportée au 30 juin 2023, conformément à l'art. 26 al. 5 CCT-Mvd (délai de trois mois pour les travailleurs de plus de cinquante ans). Cette résiliation, qui a été signifiée durant la première année de service une fois terminée la période de protection applicable pendant la première année de service, est valable. Calculé rétrospectivement depuis le 30 juin 2023, le délai de congé contractuellement applicable, de trois mois (avril, mai et juin), comptait 91 jours. La durée du délai de protection, qui doit être déterminée en fonction de la fin de l'incapacité, laquelle est intervenue dans la seconde année de service, est donc de 180 jours. L'appelant doit donc se voir reconnaître une durée de protection de 180 jours, qui a débuté le 2 février 2023 et qui a dès lors pris fin le 31 juillet 2023. Ainsi, le délai de congé au sens de l'art. 336c al. 2 CO n'a commencé à courir que le 1<sup>er</sup> août, pour expirer 91 jours plus tard, le 30 octobre 2023. Ensuite du report prévu à l'art. 336c al. 3 CO, les rapports de travail ont pris fin le 31 octobre 2023. Le grief de l'appelant se révèle donc bien fondé. 4. Le bien-fondé du grief de l'appelant n'entraîne

toutefois pas nécessairement l'admission de l'appel. 4.1 Aux termes de l'art. 82 CO, celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat. Selon la jurisprudence, cette disposition s'applique au contrat de travail, tout au moins par analogie (ATF 135 III 349 consid. 4.2 ; ATF 120 II 209 consid. 6a ; Tercier/Bieri/Carron, Les contrats spéciaux, 5 e éd. 2016, n. 335; Gauch/Schluep/Emmenegger, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, t. II, 10 e éd. 2014, n. 2215). Le travailleur peut être en demeure d'exécuter sa propre obligation, c'est-à-dire de fournir sa prestation de travail (art. 102 ss CO), lorsqu'il n'exécute pas sa prestation sans en être empêché par un motif reconnu ; l'employeur peut alors invoquer l'exception d'inexécution de l'art. 82 CO pour refuser de payer le salaire (ATF 135 III 349 consid. 4.2 ; ATF 115 V 437 consid. 5a). Aux termes de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Selon la jurisprudence, cette disposition exige que l'employeur soit en demeure d'accepter la prestation de travail du travailleur. Cette demeure de l'employeur suppose que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 consid. 4.2 ; ATF 115 V 437 consid. 5a p. 444). Le travailleur ne peut pas se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services, lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte) (ATF 135 précité loc. cit ; TF 4A\_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 4.1), sous réserve du cas où le travailleur a été libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, soit jusqu'à une date déterminée, et que l'incapacité apparue pendant le délai de congé entraîne une prolongation significative des rapports de travail, car alors l'employeur peut souhaiter à nouveau occuper le salarié ; dans ce dernier cas, le travailleur doit donc offrir ses services (cf., pour le cas de la grossesse, TF 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 2.2). Le Tribunal fédéral retient que l'employeur ne peut pas non plus reprocher au travailleur de ne pas avoir offert ses services lorsqu'il a lui-même, par erreur ou intentionnellement, résilié le contrat de manière anticipée pour une échéance ne respectant pas le délai de préavis contractuel, sans que le travailleur n'ait reconnu ni dû reconnaître l'erreur (TF 4A\_356/2022 du 20 décembre 2022 consid. 3.1.1). 4.2 Dans le cas présent, après avoir clairement informé l'intimée qu'il se considérait au bénéfice d'une période de protection de 180 jours, l'appelant a, dans la seconde moitié du mois de juillet 2023, offert de reprendre le travail à 50 % dès le 1<sup>er</sup> août 2023, compte tenu du fait que son incapacité de travail passait de 100 % à 50 % à cette date (certificat médical de la Dre Y.\_\_\_\_\_ du 14 juillet 2023). L'intimée a refusé cette offre le 25 juillet 2023, en précisant qu'elle considérait que l'appelant ne faisait plus partie de son personnel depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 (cf. échanges de courriels des 17 et 25 juillet 2023). Un tel refus dispensait l'appelant d'offrir à nouveau ses services ultérieurement. L'intimée est dès lors tenue de lui verser son salaire en fonction de l'évolution de la capacité de travail de l'appelant, laquelle n'est pas contestée (certificats médicaux de la Dre Y.\_\_\_\_\_ des 12 juin, 14 juillet et 25 août 2023). Ainsi, pour le mois de juillet 2023, l'intimée doit à l'appelant la somme de 4'064 fr 76 compte tenu de la couverture d'assurance de 80 % du salaire assuré (art. 45 ch. 1 CCT-Mvd) et d'une incapacité de travail de 100 % (80 % × 5'080 fr. 95). Pour les mois d'août et de septembre 2023, l'assuré avait recouvré une capacité de travail de 50 %, si bien que l'intimée lui doit un montant de 4'572 fr. 86 par mois (90 % [capacité de travail de 50 % + 40 % moitié de la couverture d'assurance] × 5'080 fr. 95). Les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> octobre 2023, l'appelant disposait

d'une capacité de travail de 50 % (certificat médical de la Dre Y. \_\_\_\_\_ du 25 août 2023), si bien que l'intimée lui doit un montant de 295 fr. 02 (90 % [capacité de travail de 50 % + 40 % moitié de la couverture d'assurance]  $\times$  5'080 fr. 95  $\times$  2 / 31 ). Enfin, compte tenu d'une pleine capacité de travail du 3 au 31 octobre 2023, l'intimée doit à l'appelant 29 / 31 e d'un salaire mensuel par 4'753 fr. 15 (5'080 fr. 95  $\times$  29 / 31 ). Au final, l'appelant dispose d'une créance de salaire de 18'258 fr. 65 bruts à l'encontre de l'intimée (4'064 fr 76 + 4'572 fr. 86 + 4'572 fr. 86 + 295 fr. 02 + 4'753 fr. 15). Sur cette somme, ont déjà été versés à l'appelant 9'556 fr. 75 bruts et 8'977 fr. 60 nets, à titre d'indemnités de chômage et d'indemnités perte de gain respectivement. 4.3 Conformément à l'art. 43 al. 1 et 3 CCT-Mvd, le travailleur a droit à 8,33% de son salaire annuel brut, versé directement par l'employeur, au titre de 13 e salaire ; le travailleur quittant son emploi en cours d'année a droit, au moment de son départ, à une part du 13 e salaire, calculée au prorata de son gain chez cet employeur. Compte tenu de son incapacité totale de travail pour cause de maladie du 2 février 2023 au 31 juillet 2023, puis de son incapacité de travail à 50 % du 1 er août au 1 er octobre 2023 (certificats médicaux de la Dre Y. \_\_\_\_\_ des 2 février, 22 février,

## **E. 5**

e éd. 2024, p. 937). Pour illustrer son propos, cet auteur donne l'exemple suivant : « (...) pour un contrat de travail qui a débuté le 1 er décembre de l'année N, si le travailleur présente une incapacité de travail débutant le 19 septembre de l'année civile suivante (1 re année de service), le licenciement est possible durant cette même année de service dès l'expiration du délai de protection de 30 jours, soit dès le 19 octobre ; si l'incapacité perdure au-delà du 30 novembre, elle empiète sur la 2 e année de service, de sorte que le délai de protection le plus long s'applique (donc 90 jours rétroactivement depuis le début de l'incapacité) ; ainsi, par exemple, en supposant que le licenciement soit intervenu le 7 novembre pour l'échéance du 31 décembre et que l'incapacité de travail ayant débuté le 19 septembre se termine le 20 décembre, la période de protection échoit le 17 décembre (fin des 19 jours calculés depuis le 19 septembre, à savoir 12 jours pour septembre, 31 jours pour octobre, 30 jours pour novembre et 17 jours pour décembre), de sorte que le délai de congé (d'un mois de la 1 re année de service) commence à courir le 18 décembre pour une échéance calendaire au 18 janvier de l'année civile suivante, l'échéance étant ensuite reportée au 31 janvier en application de l'art. 336c al. 3 CO. » (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , 5 e éd. 2024, p. 937/938). » Cette solution, qui juge de la validité et des effets de l'acte juridique qu'est le licenciement en fonction des règles qui lui sont applicables au moment où il est accompli, mais qui accorde au travailleur la protection adaptée au moment où les effets du licenciement se déploient, est conforme à la jurisprudence (ATF 133 III 517 consid. 3.3). À cet égard, il est sans importance que l'incapacité ait débutée avant ou après le licenciement.

### **E. 5.1**

Par conséquent, l'appel doit être partiellement admis et le chiffre III du dispositif du jugement de première instance être réformé en ce sens qu'en plus de la somme de 1'437 fr. 40 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2023 allouée en première instance à l'appelant à titre de salaire pour heures supplémentaires et vacances non prises, l'intimée doit immédiat paiement à l'appelant, à titre d'arriéré de salaire et de treizième salaire pro rata temporis , de 9'404 fr. 35 bruts (= 18'258 fr. 65 bruts + 702 fr. 45 bruts – 9'556 fr. 75 bruts), dont à déduire 8'977 fr. 60 nets, valeur au 1 er novembre 2023, avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er novembre 2023.

### **E. 5.2.1**

Les frais sont en principe mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Cette disposition suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens en fonction de l'issue du litige comparé avec les conclusions prises par chacune des parties (TF 5D\_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.2) ; le poids accordé à ces conclusions peut être apprécié d'après divers critères : leur importance dans le litige, ce qui a été alloué ou le travail occasionné (TF 5D\_84/2023 du 23 février 2024 consid. 4.3). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (parmi d'autres : TF 5D\_84/2023 précité consid. 4.3 ; TF 5D\_108/2020 précité consid. 3.1). Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

#### **E. 5.2.2.1**

Le jugement querellé a été rendu sans frais judiciaires, ce qui doit être confirmé (art. 114 let. c CPC).

#### **E. 5.2.2.2**

En ce qui concerne l'appel, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera également rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; TF 4A\_289/2017 du 21 février 2018 consid. 3.3).

#### **E. 5.2.2.3**

En ce qui concerne les dépens, tant en première qu'en deuxième instance, l'appelant n'obtient approximativement que la moitié de ses conclusions contre l'intimée. Il y a dès lors lieu de compenser les dépens, de première comme de deuxième instance.

### **E. 10**

mars, 31 mars, 21 avril, 15 mai, 12 juin, 14 juillet et 25 août 2023), l'appelant a été ou aurait dû être rémunéré directement par l'employeuse à 100 % du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> février 2023 inclusivement, à 50 % du 1<sup>er</sup> août au 1<sup>er</sup> octobre 2023 inclusivement et à 100% du 2 au 31 octobre 2023 inclusivement. Il a dès lors droit, à titre de treizième salaire pour l'année 2023, à 423 fr. 41 bruts pour janvier 2023 ( $5'080 \text{ fr. } 95 \div 12$ ), à 13 fr. 92 bruts pour février 2023 ( $= 5'080 \text{ fr. } 95 \div 365 \text{ jours} \times 1 \text{ jour}$ ), à 211 fr. 71 bruts pour août 2023 ( $= 5'080 \text{ fr. } 95 \div$

### **E. 12**

$\times 50\%$ ), à 211 fr. 71 bruts pour septembre 2023 ( $= 5'080 \text{ fr. } 95 \div 12 \times 50\%$ ), à 13 fr. 66 du 1<sup>er</sup> au 2 octobre 2023 ( $= 5'080 \text{ fr. } 95 \div 12 \times 50\% \times 2 / 31$ ) et à 396 fr. 09 du 3 au 31 octobre 2023 ( $= 5'080 \text{ fr. } 95 \div 12 \times 50\% \times 29 / 31$ ), soit à 1'270 fr. 50 bruts. A titre d'acompte sur le treizième salaire du premier semestre de 2023, l'appelant a reçu en juin 2023 une somme de 568 fr. 05 bruts (cf. pièce 2, 1<sup>ère</sup> instance, fiche de salaire de juin 2023). L'intimée reste ainsi lui devoir la somme de 702 fr. 45 ( $= 1'270 \text{ fr. } 50 - 568 \text{ fr. } 05$ ) bruts à titre d'arriéré de treizième salaire pro rata temporis . 4.4 Le débiteur d'une obligation est en demeure par l'interpellation du créancier (art. 102 al. 1 CO ; lorsque le jour de l'exécution a été déterminé d'un commun accord, ou fixé par l'une des parties en vertu d'un droit à elle réservé et au moyen d'un avertissement régulier, le débiteur est mis en demeure par la seule expiration de ce jour (art. 102 al. 2 CO). L'intérêt moratoire – de 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO) – est dû à partir du jour suivant celui où le débiteur a reçu l'interpellation (ATF 103 II 102 consid. 1a)

ou, en cas d'ouverture d'une action en justice, dès le lendemain du jour où la demande en justice a été notifiée au débiteur (ATF 98 II 23 consid. 7 ; Luc Thevenoz, in Commentaire romand du Code des obligations I, n. 9 ad art. 104 CO). La jurisprudence rappelle que, sous réserve des exceptions prévues par la loi, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO). Si l'employeur ne s'exécute pas le dernier jour du mois, il est en demeure dès le lendemain (art. 102 al. 2 CO ; Rehbinder, Commentaire bernois, n. 24 ad art. 323 CO) ; il doit dès lors l'intérêt moratoire au taux de 5 % l'an, sauf convention contraire (art. 104 al. 1 et 2 CO ; TF 4C.95/2000 du 13 juin 2000 consid. 4a ; TF 4C.320/2005 consid. 6.1). En l'espèce, les montants dus à titre d'arriéré de salaire portent dès lors intérêt à 5 % l'an depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, les rapports de travail ayant pris fin le 31 octobre 2023, même sans interpellation. 5.

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